

Bilan social 2023

Annexe au Bilan annuel



Résumé

La transparence et la responsabilité sont au cœur des activités de l'Office européen des brevets (OEB). En surveillant les indicateurs sociaux clés à l'échelle de l'OEB, nous visons à créer une organisation engagée, compétente et collaborative, axée sur le bien-être de ses agents et sur la durabilité à long terme.

L'OEB compte au total 6 275 agents. 35 % de nos agents et 28 % de nos managers sont des femmes.

35 nationalités sont représentées dans notre personnel, et 75 % de nos agents ne sont pas des ressortissants du pays dans lequel ils travaillent.

L'âge moyen de nos agents est de 50,1 ans, et 60 % du personnel travaille au sein de l'OEB depuis 13 à 24 ans.

En 2023, 211 agents ont été recrutés. Parmi ceux-ci, 96 examinateurs et 79 jeunes professionnels. En outre, quatre jeunes professionnels ont été recrutés comme examinateurs. En 2023, l'Office a accueilli les 12 premiers experts nationaux détachés.

Pour chaque emploi vacant, nous avons reçu en moyenne 144 candidatures en 2023. La mobilité interne s'est poursuivie : 257 agents ont changé de poste, de manière partielle ou totale au cours de l'année.

Nous avons dépensé plus de 3,3 millions d'EUR pour des activités de développement des talents en 2023, et 76 % des agents ont suivi au moins une formation. Les missions ont repris, mais sont restées inférieures au niveau d'avant la pandémie.

Le montant moyen des traitements mensuels de base de l'OEB versés en 2023 a été de 11 415 EUR. Les allocations et indemnités accordées sur la base de circonstances individuelles ont représenté 250 millions d'EUR au total.

Les paiements au titre des régimes de pensions et de sécurité sociale de l'OEB s'élevaient à 461 millions d'EUR en 2023. Le régime de sécurité sociale a couvert 23 320 personnes et le montant moyen des pensions mensuelles de base versées a été de 7 227 EUR.

La mise en œuvre complète des conditions de travail flexibles a permis à 98 % des agents de pratiquer le télétravail à un moment ou à un autre en 2023. De plus, en 2023, 55 % des agents ont profité de cette flexibilité pour travailler à partir d'un autre État partie à la CBE et 70 % de ces agents ont travaillé depuis leur pays d'origine.

Le nombre de jours de congé de maladie a diminué de 7 % en 2023 par rapport à 2022, 31 % du personnel n'ayant aucun jour de congé de maladie. Les congés annuels et les congés dans les foyers sont restés stables.

En 2023, les dépenses de santé ont atteint 3,7 millions d'EUR. Par ailleurs, 3,8 millions d'EUR ont été dépensés pour subventionner des activités sociales et pour le bien-être du personnel en général.

	2023	Changements 2023/2022	Tendances
 <p>Nombre d'agents</p>	<p>6 275 -0,37 %</p>	 <p>4 064 hommes 2 211 femmes 35 nationalités</p>	<p>Le personnel de l'OEB est resté relativement similaire en termes d'âge et de sexe.</p>
 <p>Nouvelles recrues</p>	<p>211 -18</p>	 <p>79 nouveaux jeunes professionnels 100 examinateurs</p>	<p>Les embauches de l'OEB se poursuivent pour remplacer les départs. Les nouvelles embauches renforcent la diversité.</p>
 <p>Télétravail</p>	<p>98 % des agents ont utilisé le télétravail</p>	 <p>55 % des télétravailleurs ont travaillé depuis un autre État partie à la CBE</p>	<p>La majorité du personnel de l'OEB a opté pour des conditions de travail flexibles.</p>
 <p>Rémunération</p>	<p>Traitement de base mensuel moyen 11 415 € +1 003 €</p>	 <p>822 millions € pour les traitements de base +78 millions € 250 millions € pour les allocations et indemnités +23 millions €</p>	<p>Les rémunérations ont augmenté par rapport à l'année précédente.</p>

Table des matières

1.	Structure du personnel et développement des talents	6
1.1	Aspects démographiques	6
1.2	Emploi et carrière	21
2.	Rémunération	36
2.1	Masse salariale pour l'année et traitements de base	37
2.2	Comparaison entre le 10 ^e et le 90 ^e percentile	37
2.3	Performance et récompenses	38
2.4	Allocations et indemnités, autres avantages	39
2.5	Prêts à la construction	41
3.	Régimes de prévoyance sociale et de pensions	42
3.1	Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB	42
3.2	Prestations sociales	43
3.3	Prestations versées aux pensionnés	44
3.4	Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB	45
4.	Conditions de travail	47
4.1	Personnel travaillant à temps partiel	47
4.2	Horaires flexibles et heures de compensation	49
4.3	Heures supplémentaires, service continu et service de garde	49
4.4	Jours ouvrés et absences	50
5.	Santé, sécurité et service social	52
5.1	Activités relatives aux services de santé (service de santé au travail)	52
5.2	Accidents du travail	53
5.3	Dépenses liées à la médecine du travail	54
5.4	Coûts des dépenses d'ordre social	54
6.	Dialogue social	55
6.1	Réunions avec les partenaires sociaux	56
6.2	Actions revendicatives	56
7.	Règlement des conflits	57
7.1	Règlement informel des conflits	57
7.2	Réexamen par le management	57
7.3	Recours internes	59
7.4	Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité	63

8.	Glossaire	64
9.	Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2023	77

1. Structure du personnel et développement des talents

1.1 Aspects démographiques

La présente partie examine la structure du personnel de l'OEB et détaille la répartition des agents par lieu d'affectation, fonction, tranche d'âge, sexe et nationalité.

Elle fournit également des chiffres clés relatifs au recrutement, à la mobilité interne, à la formation et au développement personnel.

Elle présente enfin des statistiques concernant les principaux motifs de cessation de service.

Selon le type de données, les statistiques fournies correspondent soit à la situation au 31 décembre 2023, soit à un résumé de l'ensemble de l'année.¹

1.1.1 Nombre total d'agents en activité à l'OEB

Fin 2023, l'OEB employait 6 275 personnes. Ce chiffre représente une baisse du nombre total d'agents de 0,37 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 1 : Évolution du nombre total d'agents en activité à l'OEB, 2022/2023

	2022			2023			Évolution
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Nombre d'agents au 31 décembre	2 182	4 116	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %
ETP (équivalents temps plein)*	1 955	3 998	5 953	2 018	3 981	5 998	0,76 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au total.

Source : OEB – FIPS ²

Le nombre d'agents cessant leur service actif en 2023 a augmenté de 22 % par rapport à 2022 (voir le tableau 21). Le nombre total de personnes embauchées en 2023 a diminué de 9 %, ce qui se traduit par une légère baisse des effectifs de 0,37 %. Le pourcentage de femmes a légèrement augmenté, passant de 34,60 % en 2022 à 35,26 % en 2023.

¹ Les données relatives aux années précédentes sont maintenues telles qu'elles ont été publiées dans les précédents rapports et n'ont pas été calculées de nouveau, sauf lorsqu'il s'agissait de données provisoires ou lorsqu'il y a eu un changement de méthodologie pour calculer l'indicateur en question, auquel cas il en est fait explicitement mention. De la même manière, les chiffres de 2023 reflètent la situation au moment où les données ont été extraites. Il n'est pas tenu compte des changements rétroactifs effectués par la suite.

² Voir le glossaire.

1.1.2 Répartition des effectifs par fonction

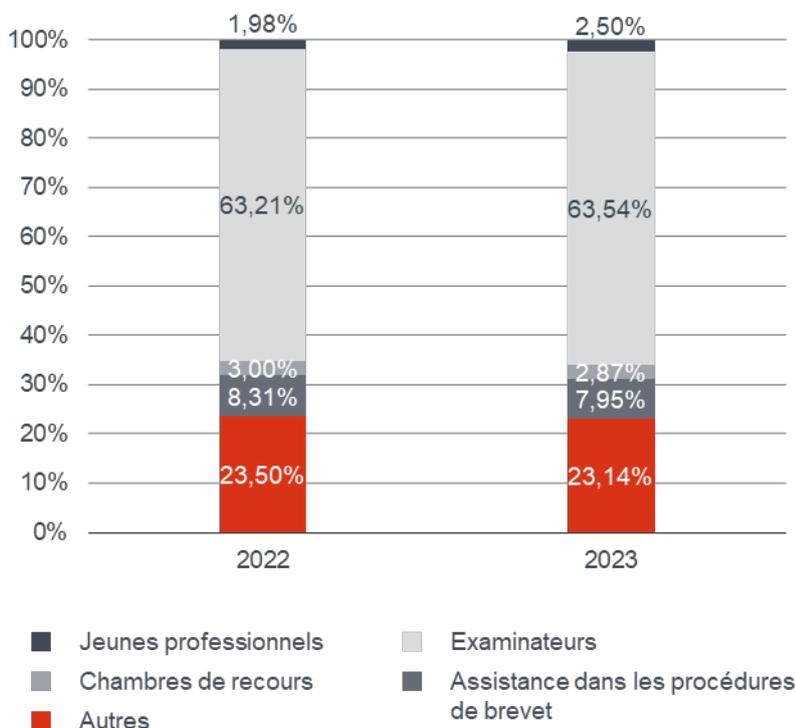
Fin 2023, 4 167 agents travaillaient comme examinateurs ou membres des chambres de recours. Les autres agents exerçaient soit une activité de soutien direct à la procédure de délivrance des brevets en tant qu'agents des formalités, soit d'autres activités, par exemple aux services juridiques, aux ressources humaines, dans le domaine des achats, de la gestion des bâtiments, etc. ou encore étaient de jeunes professionnels.

Tableau 2 – Répartition du nombre d'agents par fonction, 2022/2023 (total des effectifs)

Fonction	31.12.2022	31.12.2023			Évolution
		Femmes	Hommes	Total	
Examineurs	3 981	996	2 991	3 987	0,15 %
Membres des chambres de recours	189	40	140	180	-4,76 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	523	381	118	499	-4,60 %
Autres	1 480	687	765	1 452	-1,89 %
Jeunes professionnels	125	107	50	157	25,60 %
Total	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 1 – Évolution de la répartition des agents par fonction, 2022/2023



Source : OEB – FIPS

1.1.3 Répartition des agents par lieu d'affectation

L'OEB compte les cinq lieux d'affectation suivants : Munich, La Haye, Berlin, Vienne et Bruxelles.

Munich et La Haye comptent le plus grand nombre d'agents. Fin 2023, 3 578 agents (57 % du total des effectifs) travaillaient à Munich et 2 437 (39 % du total des effectifs) à La Haye.

Tableau 3 – Répartition du nombre d'agents par lieu d'affectation, 2022/2023 (total des effectifs)

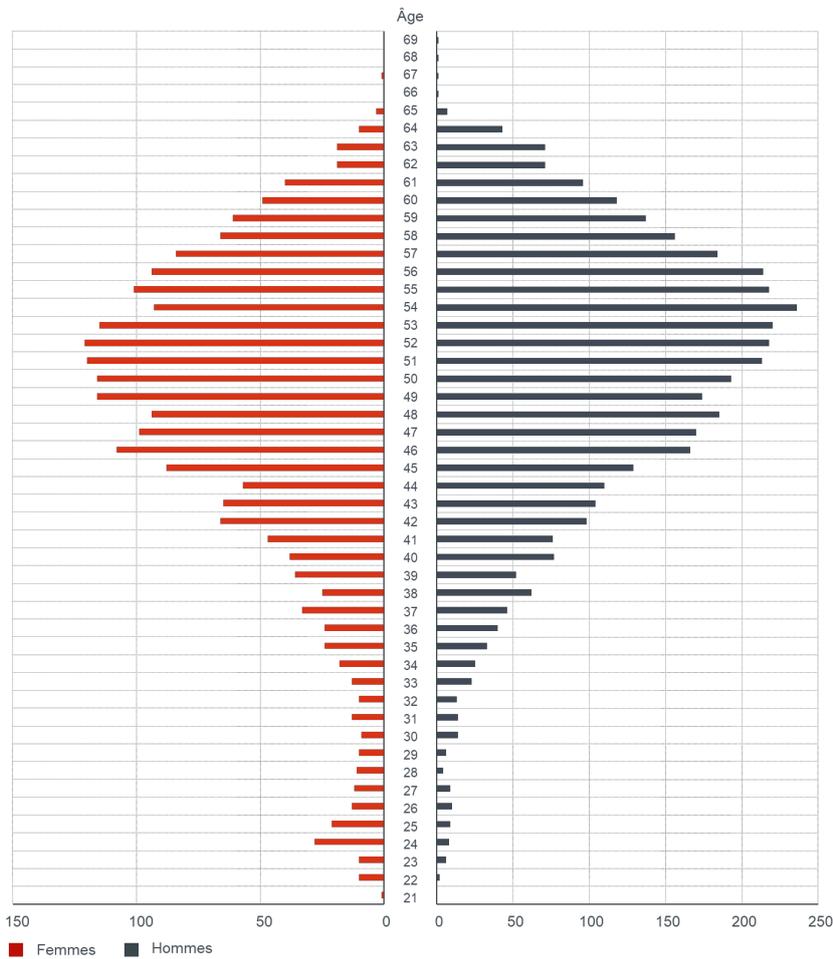
Site	31.12.2022			31.12.2023			Évolution
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Munich	1 357	2 242	3 599	1 373	2 205	3 578	-0,58 %
La Haye	730	1 708	2 438	741	1 696	2 437	-0,04 %
Berlin	58	134	192	59	128	187	-2,60 %
Vienne	35	30	65	36	32	68	4,62 %
Bruxelles	2	2	4	2	3	5	25,00 %
Total	2 182	4 116	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %

Source : OEB – FIPS

1.1.4 Répartition des agents par tranche d'âge

Fin 2023, l'âge moyen d'un agent de l'OEB était de 50,1 ans, contre 49,8 ans en 2022. Si l'on exclut les jeunes professionnels, l'âge moyen fin 2023 était de 50,7 ans. 64 % des agents ont entre 40 et 55 ans, tandis que 38 % ont entre 40 et 50 ans.

Graphique 2 – Pyramide des âges des agents de l'OEB, 31 décembre 2023

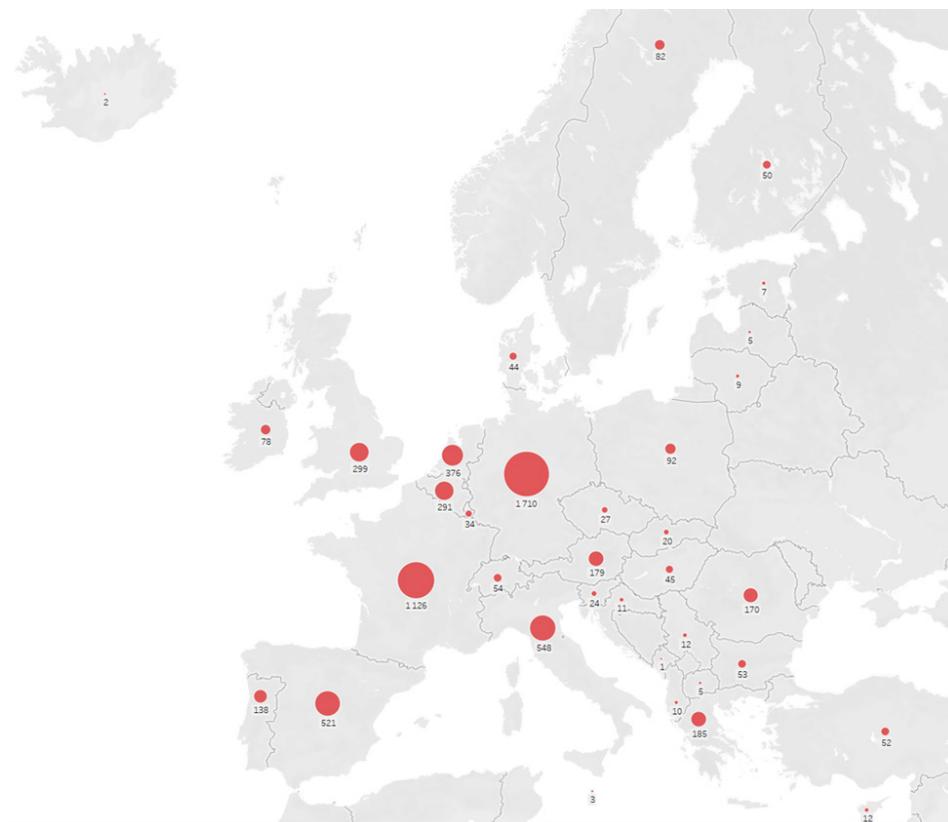


Source : OEB – FIPS

1.1.5 Répartition des effectifs par nationalité

Fin 2023, 35 nationalités d'États parties à la CBE étaient représentées à l'OEB.

Graphique 3 – Répartition des agents de l'OEB par nationalité, 31 décembre 2023



Source : OEB – FIPS

Tableau 4 – Évolution du nombre d'agents par nationalité, 2022/2023

Nationalité (pays)	31.12.2022	31.12.2023	<i>Dont jeunes professionnels</i>	Évolution
Allemagne	1 724	1 710	6	-0,81 %
France	1 139	1 126	9	-1,14 %
Italie	533	548	27	2,81 %
Espagne	514	521	27	1,36 %
Pays-Bas	380	376	1	-1,05 %
Royaume-Uni	310	299	5	-3,55 %
Belgique	301	291	2	-3,32 %
Grèce	186	185	5	-0,54 %
Autriche	181	179	1	-1,10 %
Roumanie	165	170	8	3,03 %
Portugal	136	138	23	1,47 %
Pologne	88	92	2	4,55 %
Suède	85	82	0	-3,53 %
Irlande	78	78	4	0,00 %
Suisse	54	54	2	0,00 %
Bulgarie	53	53	2	0,00 %
Türkiye	50	52	9	4,00 %
Finlande	50	50	1	0,00 %
Hongrie	45	45	3	0,00 %
Danemark	47	44	0	-6,38 %
Luxembourg	36	34	0	-5,56 %
République tchèque	27	27	0	0,00 %
Slovénie	29	24	4	-17,24 %
Slovaquie	20	20	0	0,00 %
Chypre	13	12	1	-7,69 %
Serbie	9	12	2	33,33 %
Croatie	9	11	1	22,22 %
Albanie	6	10	8	66,67 %
Lituanie	8	9	2	12,50 %
Estonie	7	7	0	0,00 %
Lettonie	6	5	0	-16,67 %
Macédoine du Nord	5	5	0	0,00 %
Malte	2	3	1	50,00 %
Islande	2	2	0	0,00 %
Monténégro	0	1	1	n/a
Liechtenstein	0	0	0	n/a
Monaco	0	0	0	n/a
Norvège	0	0	0	n/a
Saint-Marin	0	0	0	n/a
Total	6 298	6 275	157	-0,37 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 5 – Comparaison entre la représentation des nationalités à l'OEB et la population totale des États parties à la CBE

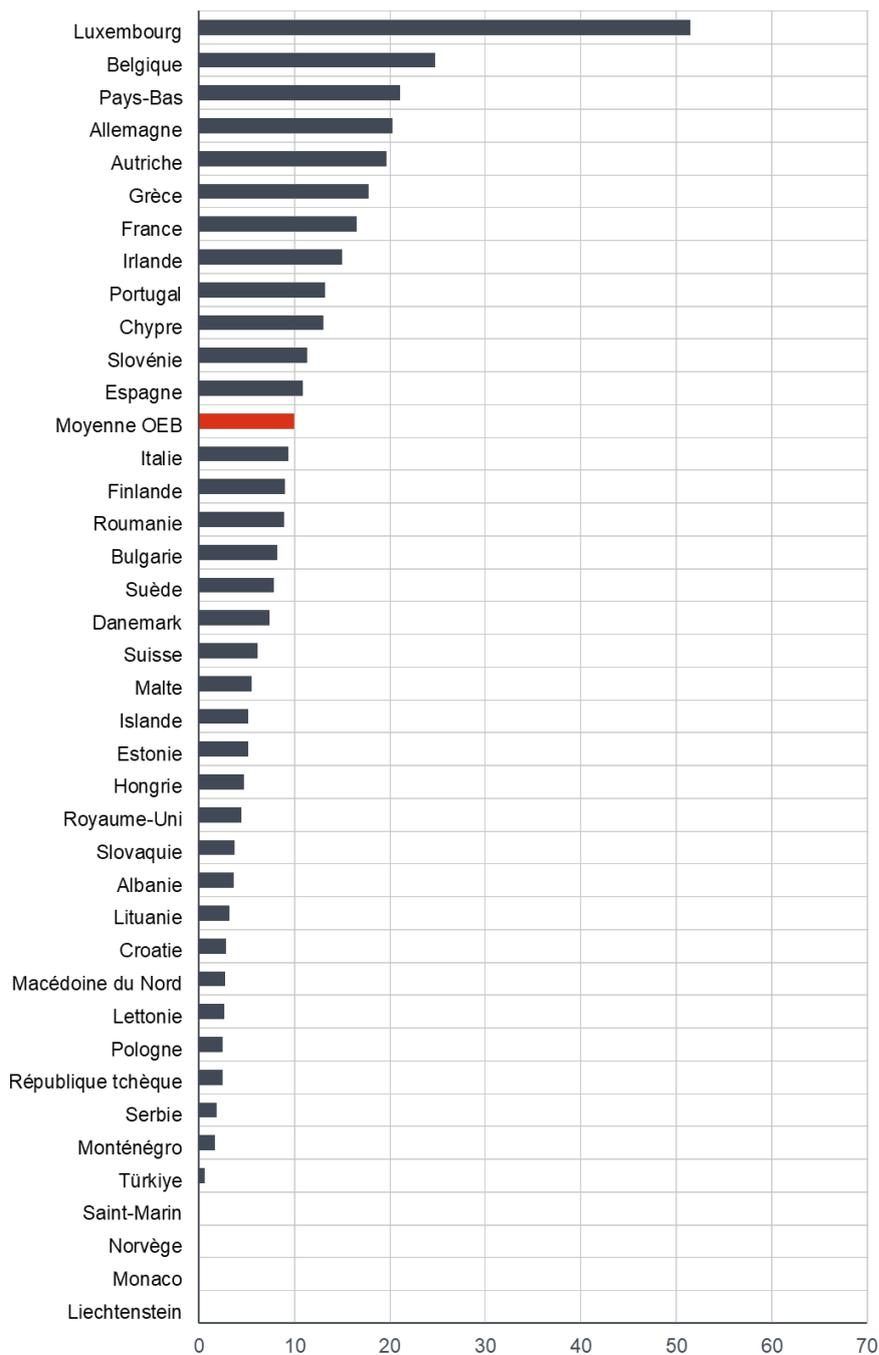
Nationalité (pays)	Effectifs de l'OEB, 31/12/2023	% des effectifs de l'OEB*	Population (en millions), au 01/01/2023	En % de la population totale des États parties à la CBE*	Demandes de brevet par pays de résidence du demandeur
Allemagne	1 710	27,25 %	84,36	13,45 %	24 966
France	1 126	17,94 %	68,07	10,85 %	10 814
Italie	548	8,73 %	58,85	9,38 %	5 053
Espagne	521	8,30 %	48,06	7,66 %	2 111
Pays-Bas	376	5,99 %	17,81	2,84 %	7 033
Royaume-Uni	299	4,76 %	67,03	10,68 %	5 918
Belgique	291	4,64 %	11,75	1,87 %	2 547
Grèce	185	2,95 %	10,39	1,66 %	157
Autriche	179	2,85 %	9,10	1,45 %	2 355
Roumanie	170	2,71 %	19,05	3,04 %	42
Portugal	138	2,20 %	10,47	1,67 %	329
Pologne	92	1,47 %	36,75	5,86 %	671
Suède	82	1,31 %	10,52	1,68 %	5 139
Irlande	78	1,24 %	5,19	0,83 %	1 057
Suisse	54	0,86 %	8,81	1,40 %	9 410
Bulgarie	53	0,84 %	6,45	1,03 %	40
Finlande	50	0,80 %	5,56	0,89 %	2 336
Türkiye	52	0,83 %	85,28	13,59 %	601
Danemark	44	0,70 %	5,93	0,95 %	2 596
Hongrie	45	0,72 %	9,60	1,53 %	108
Luxembourg	34	0,54 %	0,66	0,11 %	385
Slovénie	24	0,38 %	2,12	0,34 %	153
République tchèque	27	0,43 %	10,83	1,73 %	241
Slovaquie	20	0,32 %	5,43	0,87 %	56
Chypre	12	0,19 %	0,92	0,15 %	53

Nationalité (pays)	Effectifs de l'OEB, 31/12/2023	% des effectifs de l'OEB*	Population (en millions), au 01/01/2023	En % de la population totale des États parties à la CBE*	Demandes de brevet par pays de résidence du demandeur
Croatie	11	0,18 %	3,85	0,61 %	51
Serbie	12	0,19 %	6,66	1,06 %	14
Lituanie	9	0,14 %	2,86	0,46 %	129
Estonie	7	0,11 %	1,37	0,22 %	71
Albanie	10	0,16 %	2,76	0,44 %	8
Lettonie	5	0,08 %	1,88	0,30 %	27
Macédoine du Nord	5	0,08 %	1,83	0,29 %	4
Islande	2	0,03 %	0,39	0,06 %	42
Malte	3	0,05 %	0,54	0,09 %	59
Liechtenstein	0	0,00 %	0,04	0,01 %	447
Monaco	0	0,00 %	0,04	0,01 %	23
Monténégro	1	0,02 %	0,62	0,10 %	0
Norvège	0	0,00 %	5,49	0,87 %	697
Saint-Marin	0	0,00 %	0,03	0,01 %	5
Total*	6 275	100,00 %	627,37	100,00 %	85 748

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS ; Eurostat (au 1^{er} janvier 2023)

Graphique 4 – Effectifs de l'OEB par population nationale (en millions)*



* Comparaison entre les effectifs de l'OEB par nationalité au 31 décembre 2023 et la population des États parties à la CBE au 1^{er} janvier 2023 (cf. tableau 5).

Source : OEB – FIPS

Tableau 6 – Regroupement des nationalités par lieu d'affectation, 31 décembre 2023

Site	Pourcentage d'agents dont la (première) nationalité diffère de celle du pays d'affectation	Nombre de nationalités représentées
Munich*	66,65 %	34
La Haye	87,12 %	34
Berlin	66,31 %	20
Vienne	72,06 %	15
Total	74,65 %	35

* Agents en poste à Bruxelles inclus

Source : OEB – FIPS

Tableau 7 – Répartition des nationalités par lieu d'affectation, 31 décembre 2023

Nationalité (pays)	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Allemagne	63	33,69 %	1 195	33,35 %	441	18,10 %	11	16,18 %
France	36	19,25 %	600	16,75 %	486	19,94 %	4	5,88 %
Italie	9	4,81 %	356	9,94 %	181	7,43 %	2	2,94 %
Espagne	22	11,76 %	281	7,84 %	208	8,54 %	10	14,71 %
Pays-Bas		0,00 %	62	1,73 %	314	12,88 %		0,00 %
Royaume-Uni	12	6,42 %	179	5,00 %	103	4,23 %	5	7,35 %
Belgique	3	1,60 %	74	2,07 %	208	8,54 %	6	8,82 %
Grèce	2	1,07 %	78	2,18 %	104	4,27 %	1	1,47 %
Autriche	8	4,28 %	123	3,43 %	29	1,19 %	19	27,94 %
Roumanie	2	1,07 %	94	2,62 %	71	2,91 %	3	4,41 %
Portugal	5	2,67 %	62	1,73 %	71	2,91 %		0,00 %
Pologne	5	2,67 %	51	1,42 %	35	1,44 %	1	1,47 %
Suède	8	4,28 %	57	1,59 %	17	0,70 %		0,00 %
Irlande	1	0,53 %	53	1,48 %	23	0,94 %	1	1,47 %
Suisse	3	1,60 %	37	1,03 %	14	0,57 %		0,00 %

Nationalité (pays)	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Bulgarie		0,00 %	34	0,95 %	19	0,78 %		0,00 %
Türkiye	1	0,53 %	28	0,78 %	22	0,90 %	1	1,47 %
Finlande	1	0,53 %	37	1,03 %	12	0,49 %		0,00 %
Hongrie		0,00 %	25	0,70 %	19	0,78 %	1	1,47 %
Danemark		0,00 %	30	0,84 %	14	0,57 %		0,00 %
Luxembourg	1	0,53 %	21	0,59 %	12	0,49 %		0,00 %
République tchèque	2	1,07 %	19	0,53 %	6	0,25 %		0,00 %
Slovénie		0,00 %	20	0,56 %	3	0,12 %	1	1,47 %
Slovaquie		0,00 %	15	0,42 %	3	0,12 %	2	2,94 %
Chypre	2	1,07 %	8	0,22 %	2	0,08 %		0,00 %
Serbie	1	0,53 %	8	0,22 %	3	0,12 %		0,00 %
Croatie		0,00 %	5	0,14 %	6	0,25 %		0,00 %
Albanie		0,00 %	8	0,22 %	2	0,08 %		0,00 %
Lituanie		0,00 %	7	0,20 %	2	0,08 %		0,00 %
Estonie		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Macédoine du Nord		0,00 %	3	0,08 %	2	0,08 %		0,00 %
Lettonie		0,00 %	4	0,11 %	1	0,04 %		0,00 %
Malte		0,00 %	2	0,06 %	1	0,04 %		0,00 %
Islande		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Monténégro		0,00 %	1	0,03 %		0,00 %		0,00 %
Total**	187	100,00 %	3 583	100,00 %	2 437	100,00 %	68	100,00 %

* Agents en poste à Bruxelles inclus

** Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

1.1.6 Répartition des agents par type de contrat (fonctionnaires et autres agents)

Au sein de l'OEB, le cadre actuel de l'emploi comprend deux types de relations de travail : les nominations à durée indéterminée et les nominations à durée déterminée.

Tableau 8a – Évolution du nombre d'agents permanents et non permanents , 2022/2023

Nombre d'agents	Fonction	31.12.2022	31.12.2023	Évolution
Agents permanents ³	Examineurs	3 815	3 723	-2,41 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	518	495	-4,44 %
	Autres	1 297	1 244	-4,09 %
Total agents permanents		5 630	5 462	-2,98 %
Nominations à durée déterminée	Examineurs	166	264	59,04 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	6	4	-33,33 %
	Autres	182	208	14,29 %
	Jeunes professionnels	125	157	25,60 %
Total agents non permanents		479	633	32,15 %
Membres des chambres de recours		189	180	-4,76 %
Total membres des chambres de recours		189	180	-4,76 %
Total		6 298	6 275	-0,37 %

Source : OEB – FIPS

³ Les agents nommés pour une durée déterminée, mais ayant une relation de travail permanente avec l'OEB, sont considérés comme des agents permanents. Par exemple, les directeurs principaux qui étaient précédemment des agents permanents de l'OEB sont classés dans la catégorie "agent permanent" de ce tableau de répartition même s'ils sont nommés pour une durée déterminée.

Tableau 8b – Évolution du nombre d'agents permanents et non permanents par lieu d'affectation, 2022/2023

Nombre d'agents	Site	Fonction	31.12.2022	31.12.2023	Évolution
Agents permanents	Munich*	Examineurs	2 052	2 002	-2,44 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	293	284	-3,07 %
		Autres	713	684	-4,07 %
	La Haye	Examineurs	1 612	1 573	-2,42 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	200	187	-6,50 %
		Autres	508	487	-4,13 %
	Berlin	Examineurs	151	147	-2,65 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	25	24	-4,00 %
		Autres	16	14	-12,50 %
	Vienne	Examineurs ⁴		1	n/a
Autres		60	59	-1,67 %	
Total agents permanents			5 630	5 462	-2,98 %
Nominations à durée déterminée	Munich*	Examineurs	88	144	63,64 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	4	3	-25,00 %
		Autres	139	150	7,91 %
		Jeunes professionnels**	125	136	8,80 %
	La Haye	Examineurs	78	120	53,85 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	2	1	-50,00 %
		Autres	38	51	34,21 %
		Jeunes professionnels		18	n/a
	Berlin	Jeunes professionnels		2	n/a
	Vienne	Autres	5	7	40,00 %
Jeunes professionnels			1	n/a	
Total nominations à durée déterminée			479	633	32,15 %
Membres des chambres de recours	Munich		189	180	-4,76 %
Total membres des chambres de recours			189	180	-4,76 %
Total			6 298	6 275	-0,37 %

* Agents en poste à Bruxelles inclus.

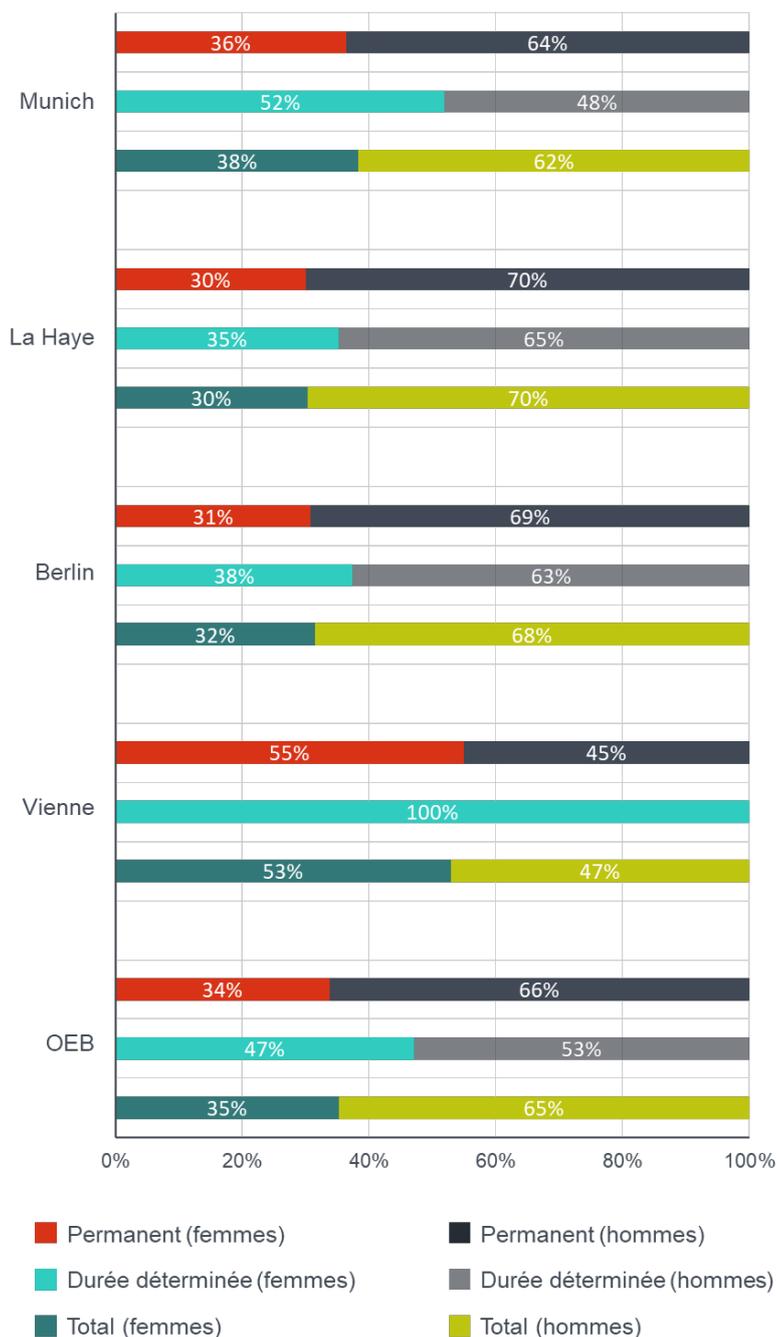
** Pour des raisons pratiques, en 2022, tous les jeunes professionnels se trouvaient à Munich.

Source : OEB – FIPS

⁴ Un examinateur a été transféré à Vienne, avec le poste budgétaire correspondant, courant 2023. Le poste a été reclassé en tant que poste d'administrateur avec effet au 1^{er} janvier 2024.

Le plafond concernant les agents nommés pour une durée déterminée est fixé à 20 % du nombre total de postes prévus au budget de l'OEB (7 075 en 2023). Le calcul de ce plafond exclut les jeunes professionnels, car leurs postes ne sont pas prévus au budget. Il en résulte un total de 476 agents non permanents, présentés dans les tableaux 8a et 8b. En outre, 29 membres des chambres de recours qui n'étaient pas des agents permanents de l'OEB avant leur nomination et qui étaient en activité au 31 décembre 2023 sont considérés comme des agents nommés pour une durée déterminée aux fins du calcul du pourcentage du nombre de postes prévus au budget occupés par des agents nommés pour une durée déterminée. Ce pourcentage s'élevait à 7,14 % en 2023 (5,44 % en 2022).

Graphique 5 – Répartition des agents permanents et des agents nommés pour une durée déterminée par sexe et par lieu d'affectation, 31 décembre 2023

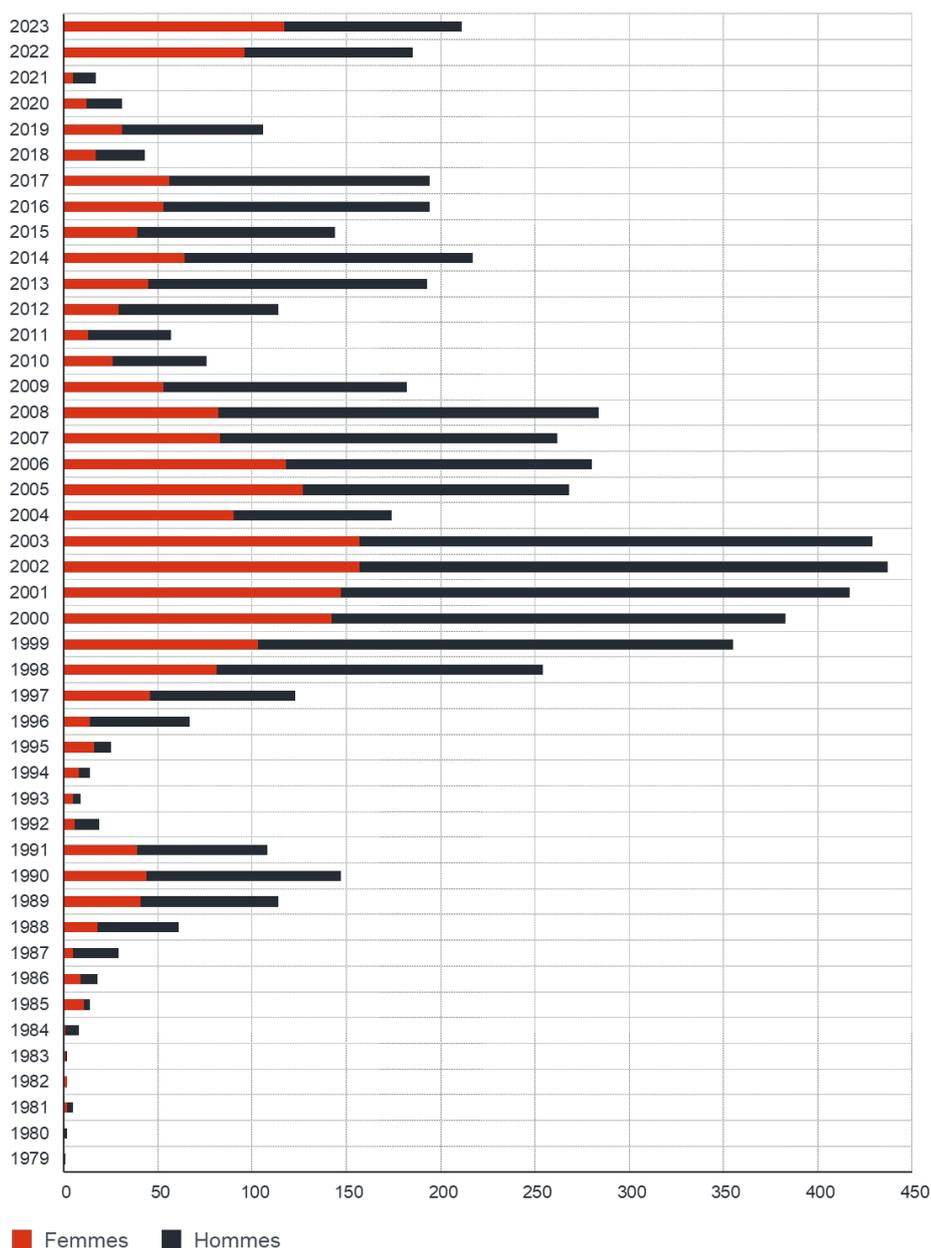


Source : OEB – FIPS

1.1.7 Répartition des agents selon la durée du service

Plus de 59 % (3 725) des agents de l'OEB ont été recrutés entre 1998 et 2009 (et sont encore en activité). 550 des agents actuels (9 %) ont été recrutés au cours des cinq dernières années (et sont encore en activité). Parmi ces agents, 256 sont des examinateurs.

Graphique 6 – Répartition du nombre d'agents par année de recrutement, 31 décembre 2023



Source : OEB – FIPS

1.2 Emploi et carrière

L'OEB utilise un modèle linéaire unique avec 17 grades différents et 3 à 5 échelons dans chaque grade.

Les agents sont classés dans six groupes d'emplois selon ce modèle linéaire, et suivent un parcours de carrière managérial ou technique. Les jeunes professionnels ne sont affectés à aucun groupe d'emplois.

Tableau 9 – Modèle linéaire unique et parcours de carrière

Groupe d'emplois	Parcours de carrière technique	Parcours de carrière managérial	Fourchette de grades
Groupe d'emplois 1	Sans objet	Vice-Président/ Président des chambres de recours	G16 échelon 3 – G17 échelon 3
Groupe d'emplois 2	Conseiller principal/ Président d'une chambre de recours	Directeur principal	G15 échelon 1 – G16 échelon 4
Groupe d'emplois 3	Expert principal/ Membre d'une chambre de recours	Directeur	G13 échelon 3 – G15 échelon 4
Groupe d'emplois 4	Examineur/ Administrateur/Juriste	Chef de service/ Responsable d'équipe	G7 échelon 1 – G13 échelon 5
Groupe d'emplois 5	Expert	Chef de section	G7 échelon 1 – G10 échelon 5
Groupe d'emplois 6	Agent administratif	Sans objet ⁵	G1 échelon 1 – G9 échelon 5

Source : Statut des fonctionnaires et des autres agents de l'OEB, Annexe I

⁵ Certains agents du groupe d'emplois 6 exercent des responsabilités managériales pour lesquelles ils perçoivent une indemnité de fonction.

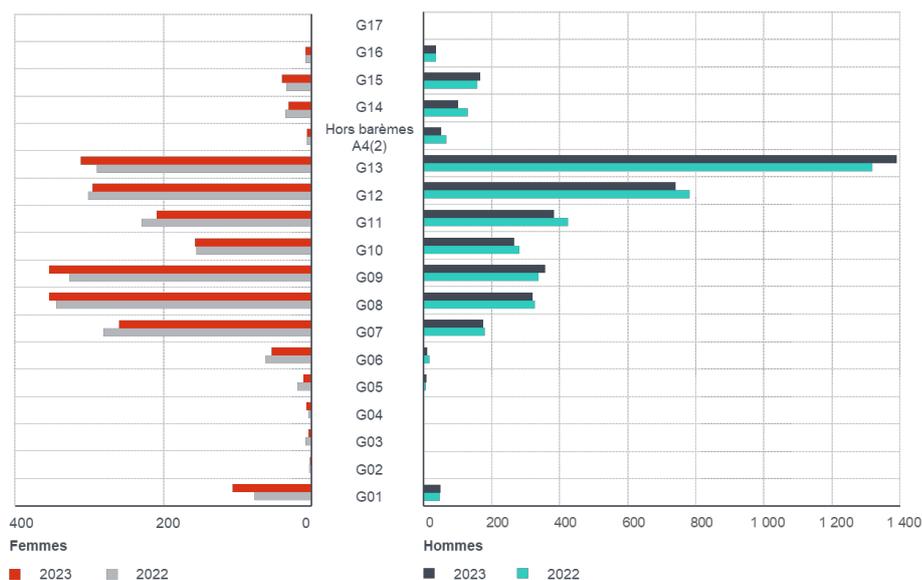
Tableau 10 – Répartition des agents par groupe d'emplois et par grade, 31 décembre 2023

Groupe d'emplois	Grade	Nombre d'agents 31/12/2022	Nombre d'agents 31/12/2023	Évolution	% des effectifs de l'OEB*	% du total pour la catégorie*
1	G17	3	3	0,00 %	0,05 %	60,00 %
	G16	2	2	0,00 %	0,03 %	40,00 %
Total		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	42	43	2,38 %	0,69 %	71,67 %
	G15	16	17	6,25 %	0,27 %	28,33 %
Total		58	60	3,45 %	0,96 %	100,00 %
3	G15	175	189	8,00 %	3,01 %	54,94 %
	G14	164	133	-18,90 %	2,12 %	38,66 %
	G13	22	22	0,00 %	0,35 %	6,40 %
Total		361	344	-4,71 %	5,48 %	100,00 %
4	Hors barèmes A4(2)	73	57	-21,92 %	0,91 %	1,25 %
	G13	1 586	1 679	5,86 %	26,76 %	36,73 %
	G12	1 082	1 037	-4,16 %	16,53 %	22,69 %
	G11	654	592	-9,48 %	9,43 %	12,95 %
	G10	364	349	-4,12 %	5,56 %	7,64 %
	G09	325	362	11,38 %	5,77 %	7,92 %
	G08	308	334	8,44 %	5,32 %	7,31 %
	G07	154	161	4,55 %	2,57 %	3,52 %
Total		4 546	4 571	0,55 %	72,84 %	100,00 %
5	G10	73	75	2,74 %	1,20 %	41,67 %
	G09	57	58	1,75 %	0,92 %	32,22 %
	G08	41	34	-17,07 %	0,54 %	18,89 %
	G07	11	13	18,18 %	0,21 %	7,22 %
Total		182	180	-1,10 %	2,87 %	100,00 %
6	G09	281	291	3,56 %	4,64 %	30,38 %
	G08	321	306	-4,67 %	4,88 %	31,94 %
	G07	295	261	-11,53 %	4,16 %	27,24 %
	G06	79	64	-18,99 %	1,02 %	6,68 %
	G05	25	20	-20,00 %	0,32 %	2,09 %
	G04	6	8	33,33 %	0,13 %	0,84 %
	G03	10	5	-50,00 %	0,08 %	0,52 %
	G02	4	3	-25,00 %	0,05 %	0,31 %
Total		1 021	958	-6,17 %	15,27 %	100,00 %
Jeunes professionnels	G01	125	157	25,60 %	2,50 %	100,00 %
Total		125	157	25,60 %	2,50 %	100,00 %
Total général*		6 298	6 275	-0,37 %	100,00 %	

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

Graphique 7 – Répartition des agents par sexe et par grade, 2022/2023



Source : OEB – FIPS

1.2.1 Répartition des managers par sexe, par DG et par groupe d'emplois

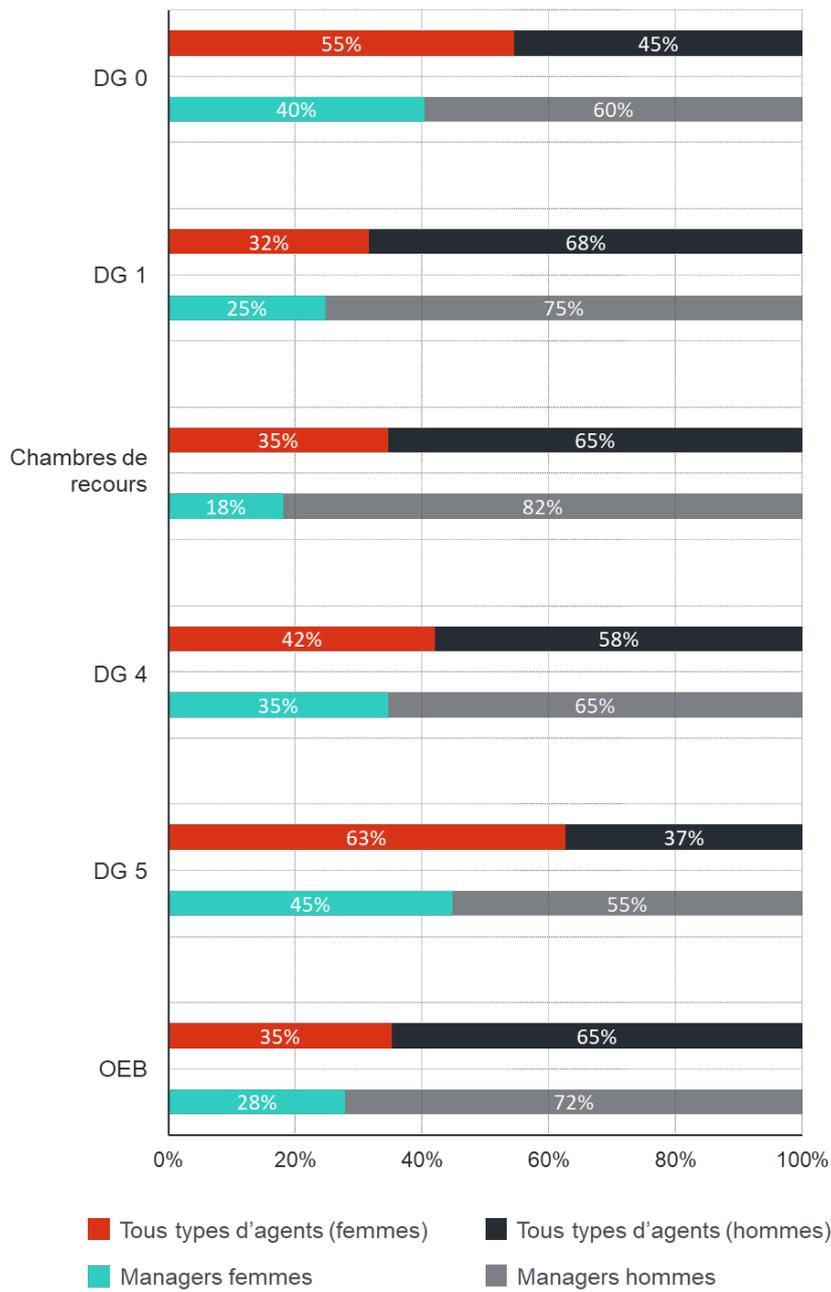
Fin 2023, 28 % des managers étaient des femmes. Ce chiffre représente une légère hausse par rapport à l'année précédente (27 % en 2022). La proportion de managers de sexe féminin varie d'une direction générale (DG) à l'autre, s'échelonnant de 18 % pour les chambres de recours à 45 % pour la DG 5. Si l'on considère le groupe d'emplois, cette proportion est comprise entre 20 % dans le groupe d'emplois 1 et 59 % dans le groupe d'emplois 6. Les jeunes professionnels n'exercent aucune fonction managériale.

Graphique 8 – Répartition des managers par DG et par sexe, 2023

For

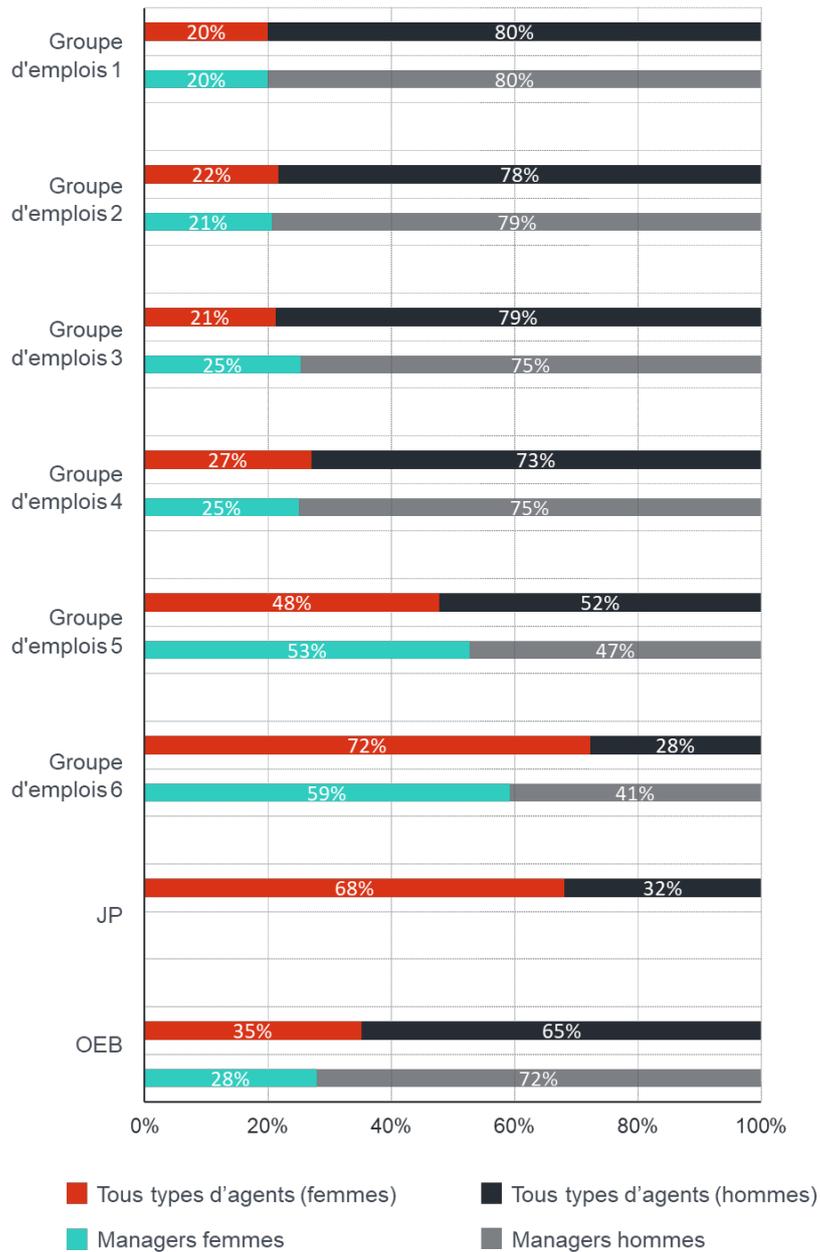
me

it



Source : OEB – FIPS

Graphique 9 – Répartition des managers par groupe d'emplois et par sexe, 2023



JP = jeunes professionnels

Certains agents du groupe d'emplois 6 exercent des responsabilités managériales pour lesquelles ils perçoivent une indemnité de fonction. Cet élément est pris en compte dans le graphique.

Source : OEB – FIPS

1.2.2 Offres d'emploi : nombre d'offres d'emploi

Tableau 11 – Répartition du nombre d'offres d'emploi par type de publication et par groupe d'emplois, 2023

Type de publication	Groupe d'emplois	Technique	Managérial	Total
Publications internes/externes	2		1	1
	3		2	2
	4	64		64
	5	4		4
	Total	68	3	71
Publications internes*	2	1	1	2
	3	1	15	16
	4	5	22	27
	5	8	1	9
	6	6		6
	Groupes d'emplois multiples	11		11
	Total	32	39	71
Total		100	42	142

Offres d'emploi avec date de publication en 2023

* Les publications internes comprennent :

TRF : mutations ouvertes à tous les agents de l'OEB dans le groupe d'emplois concerné – mobilité complète.

TAI : publications internes ouvertes à tous les agents de l'OEB avec possibilité de promotion – mobilité complète.

Opportunités ouvertes à plusieurs groupes d'emplois pour une mobilité partielle.

Source : OEB – SuccessFactors ⁶

Sur les 64 publications internes/externes pour le groupe d'emplois 4 (parcours de carrière technique), 23 visaient à créer des réserves pour des postes BIT. Le nombre d'avis de postes d'examineurs vacants publiés en 2023 (31) est comparable aux 33 avis de postes vacants publiés en 2022.

L'augmentation du nombre de publications internes pour des fonctions managériales au sein du groupe d'emplois 4 est principalement liée aux réorganisations dans les unités.

Il est à noter que plusieurs postes peuvent être pourvus sur la base d'une seule publication.

⁶ Voir le glossaire.

Tableau 12 – Nombre de candidatures, 2021-2023

Nombre de candidatures	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
Total 2023	6 432	4 814	11 246
Total 2022	4 546	3 658	8 204
Total 2021	3 218	3 116	6 334

* Comprend les candidatures reçues pour des publications internes/externes ainsi que pour des publications exclusivement internes.

Source : OEB – SuccessFactors

En 2023, l'OEB a reçu 11 246 candidatures, ce qui représente une augmentation de près de 37 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse est principalement due à l'intensification des campagnes de recrutement pour des postes d'examineurs.

Tableau 13 – Nombre moyen de candidatures par avis d'emploi vacant, 2021-2023

Nombre moyen de candidatures par avis d'emploi vacant	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
2023	198	104	144
2022	137	113	126
2021	191	147	169

* Comprend uniquement les candidatures en réponse à des publications internes/externes.

Source : OEB – SuccessFactors

144 candidatures ont été reçues en moyenne par emploi vacant en 2023, soit une hausse de 15 % par rapport à 2022.

1.2.3 Recrutement et mobilité interne

En 2023, 211 agents ont été recrutés en externe (dont 79 jeunes professionnels) contre 229 en 2022. Si l'on exclut les jeunes professionnels, il y a eu 132 embauches en 2023, contre 102 en 2022, soit une augmentation de 29 %.

L'âge moyen des nouvelles recrues en 2023 était de 33,3 ans (30,7 ans en 2022) avec une fourchette allant de 21,4 à 57,7 ans. Abstraction faite de la catégorie des jeunes professionnels, l'âge moyen au moment du recrutement était de 38,3 ans, avec une fourchette allant de 24,5 à 57,7 ans.

Les postes vacants sont pourvus par le biais d'une procédure de concours, qui fait suite à une procédure de sélection. La nomination correspondante peut résulter du recrutement d'un candidat externe, de la promotion d'un agent interne appartenant à un groupe d'emplois inférieur ou de la mutation d'un agent dans le même groupe d'emplois. En outre, en 2023, six jeunes professionnels ont été nommés à un poste prévu au budget pour les groupes d'emplois 4 ou 5 (quatre examinateurs, un administrateur et un expert).

En 2023, 271 postes ont été pourvus au moyen de l'un des quatre types de nomination, contre 280 en 2022.

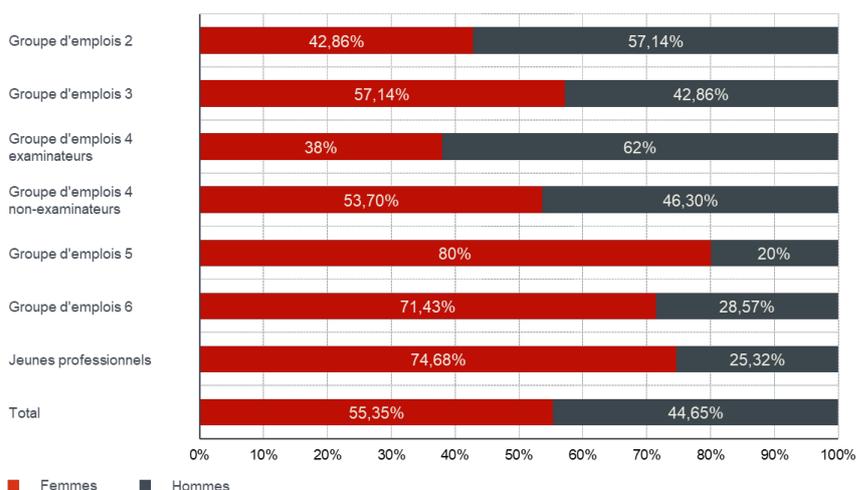
Tableau 14 – Nombre de nominations suite à une procédure de sélection (externe et interne), 2022/2023

Type de nomination	Fonction	2022	2023	Différence
Recrutements externes	Chambres de recours	1	3	2
	Autres	24	33	9
	Examineur	77	96	19
	Jeune professionnel	127	79	-48
Recrutements externes (total)		229	211	-18
Promotion	Chambres de recours	3	1	-2
	Autres	13	22	9
Promotion (total)		16	23	7
Mutation dans le même groupe d'emplois	Chambres de recours	0	1	1
	Autres	32	30	-2
	Examineur*	3	0	-3
Mutation dans le même groupe d'emplois (total)		35	31	-4
JP nommés à un poste prévu au budget	Autres		2	2
	Examineur		4	4
JP nommés à un poste prévu au budget (total)		0	6	6
Total		280	271	-9

* 3 examinateurs ont été nommés responsables d'équipe en 2022.

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Graphique 10 – Répartition des nominations (externes et internes) par sexe et par groupe d'emplois, 2023



Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Outre les recrutements internes pour pourvoir les postes vacants, l'approche de l'OEB consistant à encourager la mobilité interne, adoptée en 2020 et poursuivie en 2023, a abouti à 116 transferts complets en 2023. De plus, 92 transferts partiels ont été enregistrés en 2023 (agents consacrant un pourcentage de leur temps de travail à d'autres tâches).

Tableau 15 – Mobilité interne, 2022/2023

Type de transfert	2022	2023	Évolution
Complet	150	116	-22,67 %
Partiel	89	92	3,37 %
Total	239	208	-12,97 %

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Au total, 257 agents ont complètement ou partiellement changé de poste en 2023, par le biais d'une nomination dans les chambres de recours, d'une promotion à un groupe d'emplois supérieur, d'une mutation dans le même groupe d'emplois ou de la mobilité interne.⁷

⁷ Quelques agents ont changé de poste plusieurs fois au cours de l'année 2023.

Tableau 16 – Répartition des recrutements par pays de nationalité, 2022/2023

Nationalité (pays)	2022	2023	Pourcentage	Évolution	Dont jeunes professionnels 2023
Allemagne	39	42	19,91 %	7,69 %	2
Espagne	31	31	14,69 %	0,00 %	16
Italie	21	27	12,80 %	28,57 %	15
France	19	20	9,48 %	5,26 %	5
Pays-Bas	5	11	5,21 %	120,00 %	0
Royaume-Uni	7	10	4,74 %	42,86 %	5
Portugal	30	8	3,79 %	-73,33 %	5
Grèce	11	8	3,79 %	-27,27 %	3
Autriche	4	8	3,79 %	100,00 %	1
Roumanie	6	7	3,32 %	16,67 %	5
Türkiye	10	6	2,84 %	-40,00 %	4
Belgique	4	5	2,37 %	25,00 %	1
Albanie	6	4	1,90 %	-33,33 %	4
Pologne	4	4	1,90 %	0,00 %	1
Irlande	5	3	1,42 %	-40,00 %	2
Serbie	0	3	1,42 %	Sans objet	2
Finlande	3	2	0,95 %	-33,33 %	0
Croatie	0	2	0,95 %	Sans objet	1
Lituanie	0	2	0,95 %	Sans objet	2
Slovénie	10	1	0,47 %	-90,00 %	1
Hongrie	4	1	0,47 %	-75,00 %	1
Bulgarie	3	1	0,47 %	-66,67 %	0
Macédoine du Nord	2	1	0,47 %	-50,00 %	0
Suisse	1	1	0,47 %	0,00 %	1
République tchèque	0	1	0,47 %	Sans objet	0
Malte	0	1	0,47 %	Sans objet	1
Monténégro	0	1	0,47 %	Sans objet	1
Chypre	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
Danemark	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Luxembourg	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Total	229	211	100,00 %	-7,86 %	79

Source : OEB – FIPS

1.2.4 Promotions

Les agents de l'OEB peuvent progresser dans leur carrière suite à une promotion normale à un grade supérieur au sein de leur groupe d'emplois ou à une promotion à un grade supérieur dans un autre groupe d'emplois dans le cadre d'une procédure de sélection (article 49 du statut).

Dans le cas d'une promotion normale, seuls les agents qui ont atteint le dernier échelon du grade dans leur groupe d'emplois peuvent être promus. Le nombre de promotions de ce type varie donc d'année en année en fonction de la situation démographique, du nombre d'agents entrant en ligne de compte et du budget disponible. En 2023, 593 agents au total ont bénéficié de promotions normales dans le même groupe d'emplois. 25 agents ont progressé par nomination dans un groupe d'emplois supérieur, à la suite d'une procédure de sélection ou d'un reclassement de leur poste.

Les membres des chambres de recours sont nommés non pas par le Président de l'OEB, mais par le Conseil d'administration, et ne relèvent pas du même système de carrière. Les données les concernant sont donc présentées dans une section distincte. Dans la partie du tableau correspondante, le terme "nomination" se réfère aux promotions faisant suite à une procédure de sélection relative à des postes au sein des chambres de recours.

Au total, 644 agents ont progressé par promotion en 2023. 39 % d'entre eux étaient des femmes. (35 % en 2022)

Tableau 17 – Nombre d'agents promus, 2022/2023

Motif	2022		2023			Évolution
	Groupe d'emplois	Total	Femmes	Hommes	Total	
Promotion normale	2	3		1	1	-66,67 %
	3	26	7	9	16	-38,46 %
	4	495	125	314	439	-11,31 %
	5	26	13	10	23	-11,54 %
	6	109	84	30	114	4,59 %
Promotion normale (total)		659	229	364	593	-10,02 %
Promotion après une procédure de sélection	2	4	2	1	3	-25,00 %
	3	4	3	4	7	75,00 %
	4	5	5		5	0,00 %
	5	0	6	1	7	Sans objet
Promotion après une procédure de sélection (total)		13	16	6	22	69,23 %
Promotion après reclassement	2	2			0	-100,00 %
	3	1			0	-100,00 %
	4	1			0	-100,00 %
	5	1	1	2	3	200,00 %
Promotion après reclassement (total)		5	1	2	3	-40,00 %
Total		677	246	372	618	-8,71 %
Chambres de recours						
Nomination	2	3		1	1	-66,67 %
	3	0			0	Sans objet
Nomination (total)		3	0	1	1	-66,67 %
Promotion	3	14	5	20	25	78,57 %
Promotion (total)		14	5	20	25	78,57 %
Total pour les chambres de recours		17	5	21	26	52,94 %
Total pour TOUS		694	251	393	644	-7,20 %

Source : OEB – FIPS

1.2.5 Développement des talents

Le budget total alloué aux activités de développement en 2023 a été de 8 275 000 EUR, dont 40 % effectivement dépensés. Le temps de formation pour les activités de développement de talents en 2023 s'est élevé à :

- 112 799 heures de cours avec instructeur et de modules de formation en ligne obligatoires ou recommandés. Ce chiffre correspond à une moyenne de 23,7 heures par agent ayant suivi une formation.
- 5 861 heures de cours sur des plateformes de formation en ligne externes. Ce chiffre correspond à une moyenne de 4,17 heures par agent ayant suivi une formation.

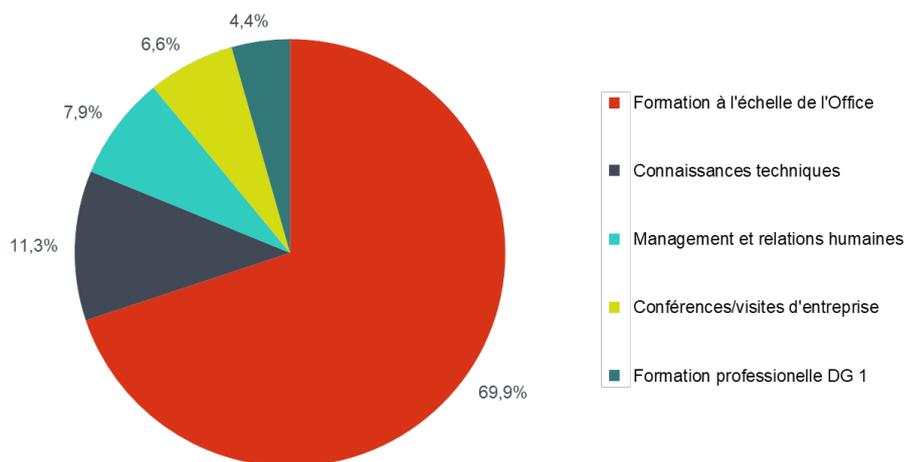
Sur le total d'heures de formation avec instructeur, 37 % ont été consacrés à la formation initiale dispensée au personnel nouvellement embauché ou assumant de nouvelles fonctions.

Tableau 18 – Dépenses prévues et dépenses effectives pour les activités de développement des talents (en EUR), 2022/2023

	2022			2023		
	Planifié	Dépensé	% dépensé	Planifié	Dépensé	% dépensé
Total des dépenses	9 695 000	3 323 213	34,28 %	8 275 000	3 326 184	40,00 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 11 – Répartition des dépenses de développement des talents en 2023



Source : OEB – FIPS

Tableau 19 – Indicateurs relatifs aux activités de développement des talents, 2022/2023

Indicateurs relatifs à la formation	2022	2023	Évolution
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation avec instructeur ou un module de formation en ligne de l'OEB obligatoire ou recommandé	6 139	4 761	-22,45 %
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation avec instructeur ou un module de formation en ligne de l'OEB obligatoire ou recommandé (en % des effectifs de l'OEB)	97,47 %	75,87 %	-22,16 %
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme de formation en ligne externe (nombre d'agents)	1 668	1 407	-15,65 %
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (en % des effectifs de l'OEB)	26,48 %	22,42 %	-15,33 %
Dépenses moyennes de formation par agent (en EUR)	528	530	0,38 %
Dépenses moyennes de formation par agent ayant achevé au moins une formation (en EUR)	541	698	29,02 %

Les dépenses de formation couvrent le coût des formateurs externes et des plateformes d'apprentissage en ligne (mais pas les formateurs internes).

Source : OEB – FIPS

1.2.6 Missions

Tableau 20 – Répartition des missions, 2022/2023

But du déplacement	2022			2023			Évolution		
	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses
Activités opérationnelles	260	157	350 482	637	337	707 041	145,00 %	114,65 %	101,73 %
Formation	62	56	77 847	228	204	251 634	267,74 %	264,29 %	223,24 %
Missions combinées	1	1	1 455	0	0	0	-100,00 %	-100,00 %	-100,00 %
Total	323	214	429 784	865	541	958 675	167,80 %	152,80 %	123,06 %

* en EUR.

Source : OEB – Département Pensions et Services spécialisés

Tous les indicateurs - à l'exception des missions combinées - de cette catégorie ont augmenté en 2023, mais sont restés nettement inférieurs aux niveaux antérieurs à la pandémie. En 2023, 337 agents ont effectué des déplacements professionnels (contre 157 en 2022, 17 en 2021, 389 en 2020 et 1 452 en 2019).

1.2.7 Cessation définitive des fonctions à l'OEB

En 2023, 232 agents ont quitté leurs fonctions, la principale raison de la fin de l'activité de service étant la retraite (dans 72 % des cas). En 2022, l'âge moyen de départ à la retraite a été de 61,0 ans, contre 61,3 ans en 2023.

La forte augmentation du nombre d'agents quittant l'activité de service en raison de la fin de leur contrat est due à 31 jeunes professionnels engagés dans leur première année en 2022 et qui n'ont pas été sélectionnés pour une prolongation de leur stage.

Le taux de renouvellement du personnel est passé de 3,02 % en 2022 à 3,70 % en 2023, là aussi principalement en raison des jeunes professionnels dont le contrat a pris fin.

Tableau 21 – Répartition des agents ayant cessé leurs fonctions, 2022/2023

Motif	2022	% du total en 2022*	2023	% du total en 2023*	Évolution
Départ à la retraite	149	78,42 %	166	71,55 %	11,41 %
Démission	32	16,84 %	29	12,50 %	-9,38 %
Fin du contrat	1	0,53 %	31	13,36 %	3 000,00%
Autre raison	8	4,21 %	6	2,59 %	-25,00 %
Total*	190	100,00 %	232	100,00 %	22,11 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

Tableau 22 – Taux de renouvellement par fonction, 2022/2023

Fonction	2022	Taux de renouvellement en 2022*	2023	Taux de renouvellement en 2023*
Examineur	85	2,14 %	82	2,06 %
Chambres de recours	8	4,23 %	12	6,67 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	22	4,21 %	23	4,61 %
Autres	73	4,93 %	74	5,10 %
Jeunes professionnels	2	1,60 %	41	26,11 %
	190	3,02 %	232	3,70 %

* Le taux de renouvellement est calculé par rapport à l'effectif à la fin de l'année concernée.

Source : OEB – FIPS

1.2.8 Programme "Pan-European Seal" pour jeunes professionnel(le)s

Le programme "Pan-European Seal", qui offrait un stage d'une durée initialement fixée à un an, a été étendu en 2022 à une première expérience professionnelle pouvant aller jusqu'à trois ans.

Sur les 39 jeunes professionnels ayant eu la possibilité de poursuivre ce programme pour une deuxième et une troisième année en 2022, 29 sont restés à l'OEB à la fin de l'année 2023.

Sur les 88 jeunes professionnels qui ont rejoint l'OEB pour leur première année en 2022, 50 ont eu la possibilité, à la suite d'une procédure de sélection, de continuer pour une deuxième et une troisième année. Parmi eux, 49 étaient encore en activité à la fin de l'année 2023.

En 2023, 79 jeunes professionnels ont rejoint l'OEB au cours de leur première année et tous sont restés en activité à la fin de l'année 2023. Au total, l'OEB comptait 157 jeunes professionnels au 31 décembre 2023.

Les 79 jeunes professionnels qui ont rejoint l'OEB en 2023 représentent 26 nationalités différentes et 75 % d'entre eux sont des femmes.

En 2023, 52 jeunes professionnels ont été affectés au domaine de la procédure de délivrance des brevets (52 également en 2022). Parmi eux, 24 effectuent leur première année de stage, 15 leur seconde année et 13 leur troisième année.

Depuis le lancement du programme en 2015, l'OEB a accueilli 580 stagiaires/jeunes professionnels de 34 nationalités différentes, dont 63 % de femmes.

1.2.9 Experts nationaux détachés

En 2022, le Conseil d'administration a approuvé un programme de mobilité professionnelle qui, entre autres, prévoit un cadre pour le détachement d'experts nationaux à partir d'organisations ayant signé un accord avec l'OEB, notamment les offices nationaux de brevets. Les experts nationaux détachés (END) restent des agents de leur organisation d'origine.

L'OEB a accueilli les 12 premiers END en 2023, représentant 8 nationalités différentes. Parmi eux, 50 % étaient des femmes. Ces END viennent de sept offices nationaux de brevets.

2. Rémunération

En 2023, les dépenses totales engagées pour les traitements de base, les allocations et les indemnités se sont élevées à 1 071 millions d'EUR, à savoir 822 millions d'EUR pour les traitements de base et 250 millions d'EUR pour les allocations et indemnités.

En 2023, le montant total versé pour les traitements de base a augmenté de 10,5 % par rapport à 2022. Cette augmentation est due à l'ajustement des traitements de janvier 2023.

2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base

Tableau 23 – Traitements de base versés (en EUR), 2022/2023

	2022	2023	
Groupe d'emplois	Total des traitements de base versés	Total des traitements de base versés	Montant moyen des traitements de base versés
Groupe d'emplois 1	1 105 718	1 249 136	20 819
Groupe d'emplois 2	11 156 721	12 915 723	17 893
Groupe d'emplois 3	63 907 465	67 987 414	16 307
Groupe d'emplois 4	569 539 542	631 982 653	12 102
Total groupes d'emplois 1-4	645 709 447	714 134 926	12 491
Groupe d'emplois 5	17 429 931	18 824 662	8 895
Groupe d'emplois 6	79 529 511	84 131 536	7 557
Total groupes d'emplois 5-6	96 959 441	102 956 197	7 771
Sous-total sans les JP	742 669 000	817 091 124	11 602
Jeunes professionnels	1 125 873	4 567 861	2 925
Total	743 794 873	821 658 985	11 415

Source : OEB – FIPS

2.2 Comparaison entre le 10^e et le 90^e percentile

Les 10 % d'agents les mieux payés perçoivent un traitement de base intégral supérieur ou égal à 15 521 EUR (90^e percentile) par mois. Les 10 % d'agents les moins bien payés perçoivent un traitement de base intégral inférieur ou égal à 7 430 EUR (10^e percentile) par mois. Le rapport entre le 90^e et le 10^e percentile est donc de 2,09 (2,13 en 2022).⁸

⁸ Hors jeunes professionnels.

2.3 Performance et récompenses

Tableau 24 – Récompenses versées (en EUR), 2022/2023

Type de récompense	Ouvrant ou non droit à pension	2022	2023
Échelon/promotion	Ouvrant droit à pension	10 701 193	10 122 699
Prime individuelle	N'ouvrant pas droit à pension	6 221 329	7 435 963
Primes collaboratives	N'ouvrant pas droit à pension	2 962 000	674 000
Primes stratégiques	N'ouvrant pas droit à pension		1 750 000
Total		19 884 522	19 982 661

Source : OEB – Direction Systèmes de rémunération

Les pourcentages du personnel ayant reçu une récompense en 2023 au titre de leur performance en 2022 sont les suivants :

- 58,6 % des agents admissibles pour une récompense ouvrant droit à pension (par ex. avancement d'échelon ou promotion) ont reçu une telle récompense (contre 59,7 % en 2022).
- 29,7 % des agents admissibles ont reçu une prime individuelle en tant que récompense n'ouvrant pas droit à pension, au titre de leur performance en 2022 (contre 29,1 % en 2022).
- 5,4 % des agents admissibles ont reçu une prime collaborative au titre de leur contribution spécifique à des projets stratégiques ou concernant l'ensemble de l'OEB, à des initiatives collaboratives ou à des unités particulièrement efficaces (contre 24,7 % en 2022).
- L'OEB a également mis en place une nouvelle prime stratégique en 2023. Au total, 853 agents ont reçu une prime stratégique en 2023.
- Au total, 74,3 % des agents admissibles ont reçu une récompense dans le cadre de l'octroi de récompenses individuelles (contre 76,6 % en 2022). Ce pourcentage n'inclut ni la prime de collaboration, ni la prime stratégique.

2.4 Allocations et indemnités, autres avantages

En sus des traitements de base, en 2023, plus de 250 millions d'EUR ont été versés en allocations et indemnités, dont 104 millions d'EUR versés sous forme d'indemnité d'expatriation aux agents ayant le statut d'expatriés (65 % des effectifs) (article 72 du statut).

Tableau 25 – Allocations et indemnités/autres avantages (en EUR), 2022/2023

Catégorie	Allocations et indemnités/ autres avantages*	2022	2023	Évolution
Famille	Allocation pour personne à charge	34 231 836	37 377 959	9,19 %
	Allocation de foyer	34 480 429	38 111 605	10,53 %
	Allocation de garde d'enfants/allocation pour enfant en bas âge	4 169 532	4 133 612	-0,86 %
	Indemnité d'éducation	43 963 127	50 687 808	15,30 %
	Allocation de congé parental/familial	1 103 009	1 083 131	-1,80 %
	Allocation de naissance	97 957	91 016	-7,09 %
Cadre professionnel	Heures supplémentaires et service continu	973 084	828 372	-14,87 %
	Indemnité de logement	1 091 747	1 008 422	-7,63 %
	Indemnité d'installation	471 429	725 065	53,80 %
	Frais de déménagement	714 587	759 472	6,28 %
	Indemnité de langue	93 955	81 535	-13,22 %
	Frais de déplacement	27 854	43 267	55,33 %
	Indemnité de fonction	2 165 201	2 662 270	22,96 %
	Activités d'examineurs supplémentaires	275	3 000	990,91 %
	Allocation forfaitaire jeune professionnel**	40 732	165 083	305,29 %
Expatriation	Indemnité d'expatriation	96 412 713	103 775 525	7,64 %
	Congé dans les foyers	2 991 648	3 336 534	11,53 %
Cessation d'activité	Allocation de départ	1 659 765	1 681 886	1,33 %
	Versement au titre du plan d'épargne salariale	1 573 509	2 053 803	30,52 %
	Indemnité de licenciement	0	14 846	Sans objet
	Indemnité de fin de contrat	0	0	Sans objet
Autres	Divers	981 952	1 201 531	22,36 %
Total		227 244 341	249 825 742	9,94 %

* Cf. Glossaire "Allocations et indemnités/autres avantages".

** Le programme pour jeunes professionnels a été lancé en septembre 2022 et, depuis cette date, les jeunes professionnels ont droit à une allocation forfaitaire, ce qui explique l'augmentation de 2023 par rapport à 2022.

Source : OEB – FIPS

Les agents ont droit à différentes allocations et indemnités en fonction de leur situation particulière, conformément aux dispositions du statut de l'OEB.

En outre, l'OEB contribue directement au budget de l'École européenne de Munich et subventionne des places dans différentes crèches.

Tableau 26 – Contributions aux crèches et à l'École européenne de Munich (EEM) (en EUR), 2022/2023

Type de dépense	2022	2023	Évolution
Subventions aux crèches	533 415	527 846	-1,04 %
École européenne de Munich	25 889 380	25 554 950	-1,29 %
Total	26 422 795	26 082 796	-1,29 %

Source : OEB – FIPS

Le grade le plus représenté dans le groupe d'emplois 4 est le grade G13 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 5. À titre d'exemple, un examinateur de grade G13-5, ayant le statut de fonctionnaire, travaillant en Allemagne, marié, dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée, qui a deux enfants à charge (dont l'un est âgé de moins de 4 ans et l'autre a un âge compris entre 4 et 18 ans) et qui bénéficie du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **18 107 EUR**, se décomposant comme suit :

▪ traitement de base :	15 108 EUR
▪ allocation de foyer :	906 EUR
▪ indemnité d'expatriation :	3 022 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	835 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge ⁹ :	389 EUR
▪ indemnité d'éducation :	125 EUR
▪ Total des retenues :	-2 278 EUR

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **18 091 EUR**, qui se décompose comme suit :

▪ traitement de base :	14 760 EUR
▪ allocation de foyer :	886 EUR
▪ indemnité d'expatriation :	2 952 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	816 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge :	778 EUR
▪ indemnité d'éducation :	125 EUR
▪ Total des retenues :	-2 226 EUR

⁹ Une double allocation pour enfant en bas âge de 778 euros peut être versée aux agents si les frais de garde d'enfants dépassent un certain montant par mois. À Munich, la majorité du personnel reçoit le montant standard de 389 EUR, tandis qu'à La Haye, la double allocation est perçue par un plus grand nombre d'agents. Les traitements types indiqués ici reflètent cette réalité.

Le grade le plus représenté dans les groupes d'emplois 5 et 6 est le grade G9 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 5. À titre d'exemple, un agent administratif de grade G9-5, ayant le statut de fonctionnaire, travaillant en Allemagne, marié, dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée, qui a deux enfants à charge (dont l'un est âgé de moins de 4 ans et l'autre a un âge compris entre 4 et 18 ans) et qui ne bénéficie pas du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **9 608 EUR**, qui se décompose comme suit :

▪ traitement de base :	9 084 EUR
▪ allocation de foyer :	545 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	835 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge :	389 EUR
▪ indemnité d'éducation :	125 EUR
▪ total des retenues :	-1 370 EUR

Un agent administratif dans la même situation en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 9 788 EUR, qui se décompose comme suit :

▪ traitement de base :	8 875 EUR
▪ allocation de foyer :	532 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	816 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge :	778 EUR
▪ indemnité d'éducation :	125 EUR
▪ total des retenues :	-1 338 EUR

2.5 Prêts à la construction

Tout fonctionnaire en activité de service ayant au moins deux années d'ancienneté peut demander un prêt pour la construction, l'achat, la rénovation ou le refinancement d'un bien immobilier résidentiel destiné à être utilisé comme domicile principal sur le lieu d'affectation, à des conditions inférieures de 1,5 % aux taux d'intérêt moyens du marché. Le montant maximum pouvant être emprunté est de 110 000 EUR, avec une majoration de 5 % pour chaque enfant à charge.

Fin 2023, le nombre de comptes de prêt actifs s'élevait à 1 480, et le total des sommes dues à l'Office à 96,6 millions d'EUR environ.

Tableau 27 – Prêts à la construction, 2022/2023

Prêts à la construction	2022	2023	Évolution
Nombre de nouvelles demandes de prêts	100	49	-51,00 %
Montant des nouveaux prêts consentis au personnel, en EUR (budget)	8 936 803	5 159 861	-42,26 %
Nombre de nouveaux prêts versés au personnel	81	50	-38,27 %
Nombre total de prêts en cours	1 505	1 480	-1,66 %
Taux d'intérêt moyen sur les prêts	0,60 %	0,65 %	8,33 %
Total des sommes dues à l'Office au titre des prêts à la construction, en EUR	102 497 995	96 590 028	-5,76 %

Source : OEB – Département chargé des prêts à la construction

3. Régimes de prévoyance sociale et de pensions

L'OEB offre à ses agents un régime de pensions et un régime de prévoyance sociale comprenant un régime d'assurance soins de santé ainsi que des prestations en cas de décès, d'incapacité ou de dépendance. En 2023, le montant des versements à ce titre a atteint environ 461 millions d'EUR.

3.1 Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB

Fin 2023, 23 320 personnes étaient affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB. La population totale assurée comprend également les agents en position de non-activité (par exemple en congé non rémunéré) restant affiliés au régime de l'OEB.

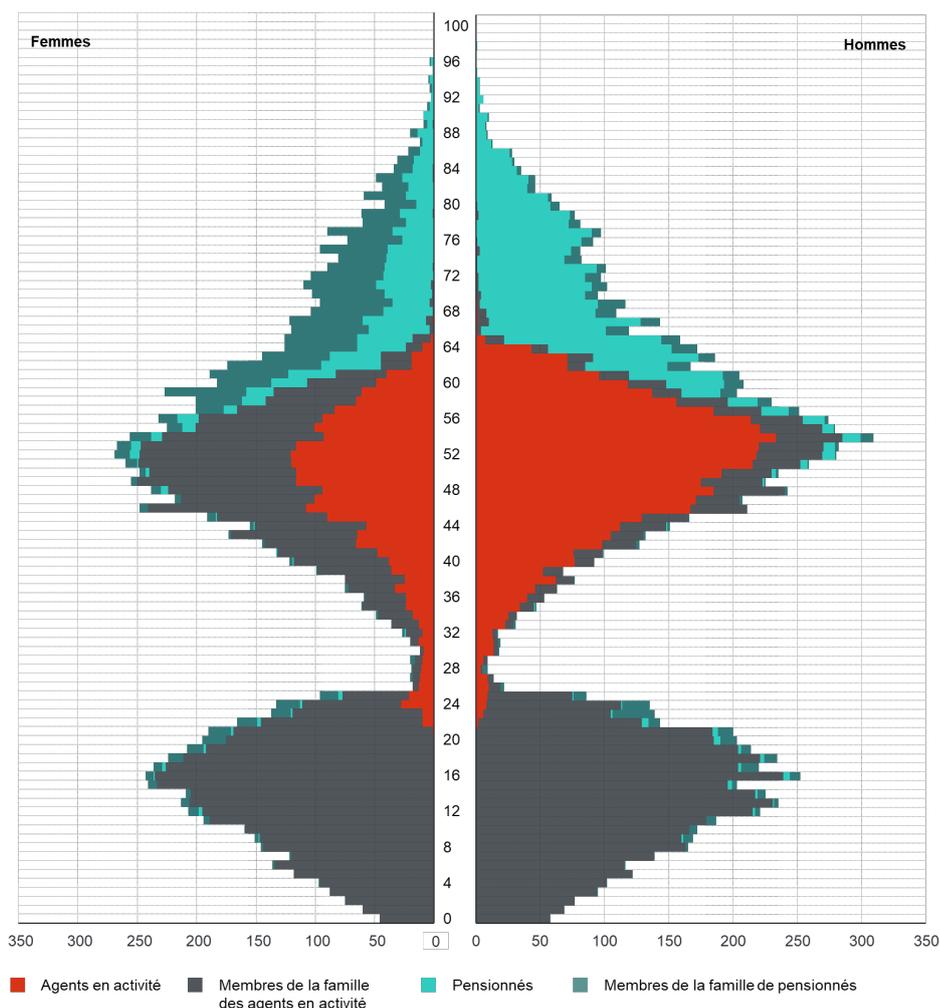
Tableau 28 – Répartition des personnes affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB, 2022/2023

Catégorie	2022	2023	Évolution
Agents en activité de service affiliés au régime de prévoyance sociale	6 298	6 275	-0,37 %
Agents en congé non rémunéré, en détachement ou en disponibilité	11	14	27,27 %
Bénéficiaires d'une pension	3 200	3 313	3,53 %
Famille (conjoints et personnes à charge)	13 695	13 718	0,17 %
Total	23 204	23 320	0,50 %

Source : SIRP¹⁰ ; OEB – FIPS

¹⁰ Voir le glossaire.

Graphique 12 – Pyramide des âges de la population totale affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB, 31 décembre 2023



Source : SIRP ; OEB – FIPS

3.2 Prestations sociales

Tableau 29 – Répartition des prestations sociales au titre du contrat collectif d'assurance (en EUR), 2022/2023

Type de prestation	2022	2023	Évolution
Remboursement soins de santé	81 531 328	89 591 468	9,89 %
Assurance dépendance	6 648 110	8 176 294	22,99 %
Assurance décès	3 218 775	1 893 724	-41,17 %
Total des prestations	91 398 213	99 661 485	9,04 %

Source : OEB – FIPS ; Cigna

3.3 Prestations versées aux pensionnés

Fin 2023, on comptait 3 435 bénéficiaires d'une pension de l'OEB, soit une hausse de 3,4 % par rapport à fin 2022.

Tableau 30 – Répartition par type de pension, 2022/2023

Type de pension	Nombre de bénéficiaires en 2022	Nombre de bénéficiaires en 2023	Pension de base mensuelle moyenne en 2022 (en EUR)	Pension de base mensuelle moyenne en 2023 (en EUR)
Pension d'ancienneté	2 800	2 909	6 804	7 772
Pension de survie	405	417	4 261	4 949
Pension d'orphelin	117	109	1 175	1 397
Total	3 322	3 435	6 296	7 227

Source : SIRP

Tableau 31 – Répartition des versements (en EUR), 2022/2023

Prestations liées à la pension	2022	2023	Évolution
Pension de base	247 259 958	284 649 162	15,12 %
Ajustement fiscal	51 512 881	58 018 502	12,63 %
Autres (allocations, compensation)	14 479 540	16 238 618	12,15 %
Total	313 252 378	358 906 282	14,57 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 32 – Chiffres clés relatifs aux pensionnés, 31 décembre 2023

Groupe d'emplois	Nombre de pensionnés	Âge moyen de départ à la retraite (en années)	Nombre moyen d'années de service à l'OEB	Traitement de base mensuel moyen avant la retraite (en EUR)
Groupes d'emplois 1-4	1 896	61,2	28,4	15 911
Groupes d'emplois 5-6	1 013	60,7	30,8	8 563
Total	2 909	61,0	29,2	13 352

Source : SIRP ; OEB – FIPS

Un pensionné de grade G13/5, marié, sans enfants à charge et résidant en Allemagne, ayant accumulé, conformément à la moyenne actuelle, 28 annuités à l'OEB, perçoit, sur la base du barème des traitements en Allemagne, une pension mensuelle qui se décompose comme suit :

▪ pension de base :	8 460 EUR
▪ allocation de foyer :	508 EUR
▪ ajustement fiscal	1 727 EUR
▪ retenues (assurance soins de santé et assurance dépendance) :	-317 EUR
▪ impôt national :	-2 672 EUR
▪ total :	7 706 EUR

Un pensionné de grade G9/5, marié, sans enfants à charge et résidant en Allemagne, ayant accumulé, conformément à la moyenne actuelle, 30 annuités à l'OEB, perçoit, sur la base du barème des traitements en Allemagne, une pension mensuelle qui se décompose comme suit :

▪ pension de base :	5 450 EUR
▪ allocation de foyer :	327 EUR
▪ ajustement fiscal :	662 EUR
▪ retenues (assurance soins de santé et assurance dépendance) :	-204 EUR
▪ impôt national :	-1 108 EUR
▪ total :	5 127 EUR

Les exemples ci-dessus se basent sur l'ancien régime de pensions, applicable aux agents entrés en fonction à l'OEB avant le 1^{er} janvier 2009. Les agents entrés en fonction après cette date sont soumis au nouveau règlement de pensions. Ils reçoivent une pension basée sur un traitement plafonné, qui correspond au double du traitement G1-4. Les agents entrés en fonction après cette date recevront également une somme forfaitaire provenant de leur participation au plan d'épargne salariale, versée lors de la cessation d'activité.

3.4 Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB

À l'instar d'autres organisations internationales, l'OEB fournit, organise et finance de manière autonome ses régimes de prévoyance sociale et de pensions.

Pour financer les prestations au titre des différents régimes de prévoyance sociale et de pensions, des cotisations sont versées par l'OEB et par les personnes affiliées. Avec des cotisations s'élevant à 274 millions d'EUR en 2023 (66 % du total des cotisations), l'OEB est le principal contributeur. Comme dans la plupart des organisations internationales d'Europe, les cotisations aux régimes sont réparties selon le principe "1/3 à la charge de l'agent, 2/3 à la charge de l'employeur".

Tableau 33 – Total des cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale (en EUR), 2022/2023

Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale, en EUR	2022	2023	Évolution
OEB	240 090 693	274 090 728	14,16 %
Agents	113 357 729	128 344 495	13,22 %
Bénéficiaires d'une pension	8 791 535	10 632 251	20,94 %
Total	362 239 958	413 067 475	14,03 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 34 – Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR), 2022/2023

Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR)	2022	2023	Évolution
OEB	75 417 262	87 425 097	15,92 %
Agents	31 020 883	35 011 715	12,86 %
Bénéficiaires d'une pension	8 791 535	10 632 251	20,94 %
Total	115 229 680	133 069 064	15,48 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 35 – Total des cotisations aux régimes de pensions (en EUR), 2022/2023

Cotisations aux régimes de pensions	2022	2023	Évolution
OEB	151 896 693	171 886 260	13,16 %
Agents	75 948 413	85 943 129	13,16 %
Total	227 845 106	257 829 389	13,16 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 35a – Total des cotisations au plan d'épargne salariale (en EUR), 2022/2023

Cotisations au plan d'épargne salariale	2022	2023	Évolution
OEB	12 776 738	14 779 371	15,67 %
Agents	6 388 433	7 389 651	15,67 %
Total	19 165 172	22 169 022	15,67 %

Source : OEB – FIPS

Les actifs gérés dans le plan d'épargne salariale s'élevaient à 239,9 millions d'EUR au 31 décembre 2023 et les actifs gérés par les FRPSS s'élevaient à 12,1 milliards d'EUR au 31 décembre 2023.

En outre, en 2023, l'OEB a décidé de procéder à un transfert de 213 millions d'EUR de ses fonds de trésorerie vers le Fonds de réserve pour pensions des

FRPSS, et à un transfert de liquidités de 4,8 millions d'EUR vers le plan d'épargne salariale. La contribution totale de l'OEB au régime de pensions et au plan d'épargne salariale s'élève donc à 404,4 millions d'EUR, avec un ratio pour 2023 de 81,25 % des contributions provenant de l'OEB (81,58 % en 2022) et de 18,75 % des cotisations versées par les agents (18,42 % en 2022).

4. Conditions de travail

Au sein de l'OEB, le personnel peut opter pour divers modes de travail flexibles, notamment le travail à temps partiel, le travail à domicile ou depuis tout autre lieu situé sur le territoire des États contractants, et les horaires flexibles.

En septembre 2022, l'OEB a lancé le projet pilote "Nouveaux modes de travail", pour une durée de deux ans. L'année 2023 représente une année complète pour le projet pilote "Nouveaux modes de travail".

Au total, 98 % des agents ont déclaré avoir télétravaillé au moins une fois au cours de l'année 2023.

Les arrangements de travail suivants ont été observés en 2023 :

Tableau 36 – Répartition des arrangements de travail en 2023

Arrangements de travail (en %)	2023
Sur place uniquement	2 %
Télétravail	98 %
<i>Travail sur place et télétravail à partir du pays d'emploi</i>	44 %
<i>Sur place et télétravail à partir du pays d'emploi et télétravail à partir d'un autre État contractant</i>	54 %
<i>Travail sur place et télétravail à partir d'un autre État contractant</i>	2 %
Total	100 %

Au total, en 2023, 55 % des agents ont utilisé l'option de télétravail depuis un autre État contractant. Parmi ces agents, 70 % ont profité de cette occasion pour travailler depuis leur pays d'origine.

4.1 Personnel travaillant à temps partiel

En 2023, environ 13 % de l'ensemble du personnel de l'OEB travaillait à temps partiel (un pourcentage de 50 % du temps de travail étant le minimum autorisé). Les femmes représentaient environ 69 % du personnel à temps partiel. Ces chiffres sont stables par rapport aux années précédentes.

Tableau 37 – Personnel travaillant à temps plein/partiel par lieu d'affectation, 2022/2023

Agents	Site	31.12.2022			31.12.2023			Évolution
		Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	
Temps plein	Munich	1 005	2 129	3 134	1 036	2 095	3 131	-0,10 %
	La Haye	550	1 585	2 135	561	1 579	2 140	0,23 %
	Berlin	46	118	164	49	111	160	-2,44 %
	Vienne	27	30	57	27	32	59	3,51 %
	Total	1 628	3 862	5 490	1 673	3 817	5 490	0,00 %
	Pourcentage du total des effectifs	74,61 %	93,83 %	87,17 %	75,67 %	93,92 %	87,49 %	
Temps partiel	Munich	354	115	469	339	113	452	-3,62 %
	La Haye	180	123	303	180	117	297	-1,98 %
	Berlin	12	16	28	10	17	27	-3,57 %
	Vienne	8		8	9		9	12,50 %
	Total	554	254	808	538	247	785	-2,85 %
	Pourcentage du total des effectifs	25,39 %	6,17 %	12,83 %	24,33 %	6,08 %	12,51 %	
Total général	2 182	4 116	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %	

Source : OEB – FIPS

Tableau 38 – Pourcentages des temps de travail, 2022/2023

Pourcentage de temps de travail	Nombre d'agents au 31/12/2022	Pourcentage des agents à temps partiel	Nombre d'agents au 31/12/2023			
			Femmes	Hommes	Total	Pourcentage des agents à temps partiel
50-59 %	41	5,07 %	33	8	41	5,22 %
60-69 %	91	11,26 %	63	11	74	9,43 %
70-79 %	118	14,60 %	98	19	117	14,90 %
80-89 %	403	49,88 %	259	162	421	53,63 %
90-99 %	155	19,18 %	85	47	132	16,82 %
Total*	808	100,00 %	538	247	785	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

4.2 Horaires flexibles et heures de compensation

En 2023, la moyenne des jours de congé pris au titre des horaires flexibles par agent (en ETP^m) était de 2,1 jours. La moyenne des jours de congé pris au titre des heures de compensation par agent (en ETP^m) était de 5,3 jours.

Tableau 39 – Congés au titre des horaires flexibles et des heures de compensation, 2022/2023

Type de congé	Jours d'absence* en 2022	Jours d'absence* en 2023	Évolution
Horaires flexibles	7 657	13 033	70,20 %
Heures de compensation	37 093	33 242	-10,38 %

* Un jour d'absence n'équivaut pas à un jour-agent. Par exemple, pour un agent travaillant à 50 %, un jour d'absence (4 heures) est comptabilisé comme une journée complète.

Source : OEB – FIPS

4.3 Heures supplémentaires, service continu et service de garde

Tableau 40 – Heures supplémentaires, service continu et service de garde, 2022/2023

Heures supplémentaires, service continu et service de garde (en heures)	2022	2023	Évolution
Heures supplémentaires	916	1 250	36,46 %
De garde	82 338	68 274	-17,08 %
Service continu	1 313	1 238	-5,71 %

Source : OEB – FIPS

4.4 Jours ouvrés et absences

Les congés parentaux et familiaux entrent dans la catégorie des congés sociaux.
En 2023, 909 agents ont pris chacun en moyenne 18,1 jours de congé parental.
106 agents ont pris chacun en moyenne 17,2 jours de congé familial.

Tableau 41 – Nombre de jours d'absence avec causes et incidence sur le nombre total de jours ouvrés, 2022/2023

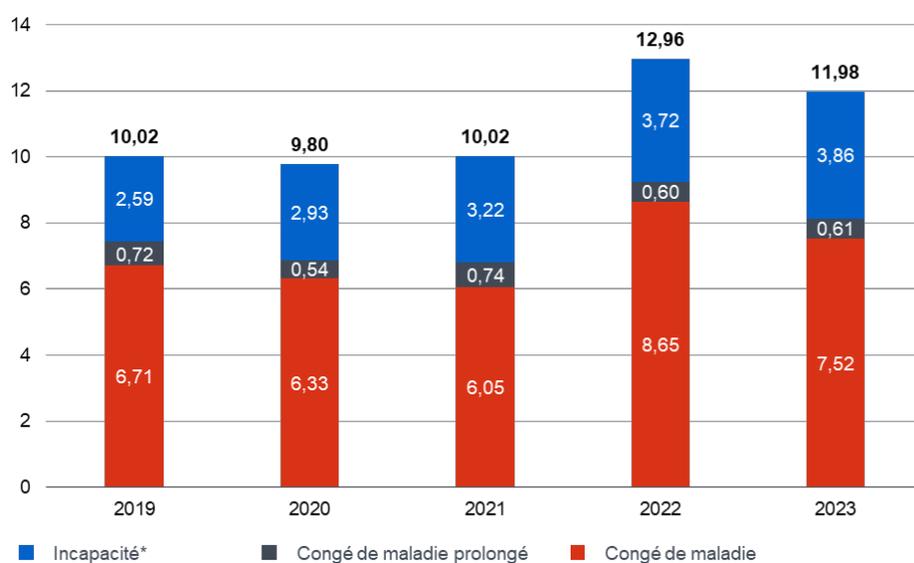
Type d'absence	2022			2023			Évolution
	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence/ETP ^{m**}	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence/ETP ^{m**}	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence
Congé annuel et congé dans les foyers	221 083	35,02	13,93 %	217 246	34,72	13,91 %	-1,74 %
Congé de maladie	80 842	12,96	5,20 %	74 977	11,98	5,20 %	-7,26 %
Congé pour des motifs d'ordre social	35 143	5,57	2,21 %	31 850	5,09	2,04 %	-9,37 %
Congé sans solde	3 147	0,50	0,20 %	2 220	0,35	0,14 %	-29,45 %
Total	340 214	54,04	21,54 %	326 294	52,15	21,29 %	-4,09 %

* Un jour d'absence n'équivaut pas à un jour-agent. Par exemple, pour un agent travaillant à 50 %, un jour d'absence (4 heures) est comptabilisé comme une journée complète.

** Ces calculs se basent sur le nombre d'ETP^m, et non sur le nombre d'ETP (cf. glossaire).

Source : OEB – FIPS

Graphique 13 – Nombre total de jours de maladie par ETP^m, sur 12 mois glissants, 2019-2023



* La hausse observée dans la catégorie "Incapacité" est une conséquence prévisible du nouveau système adopté en 2015. Elle s'explique par le fait que dans l'ancien système, les agents en situation d'invalidité n'étaient pas inclus dans les statistiques concernant les congés de maladie, tandis que dans le régime d'incapacité actuel, ils conservent leur statut d'agents en activité et sont donc inclus dans les statistiques.

Source : OEB – FIPS

Tableau 42 – Répartition du nombre total de jours de maladie, 2022/2023

Catégorie	2022		2023		Évolution du nombre total de jours par ETP ^m	Évolution de la perte de capacités
	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)		
Congés de maladie de durée courte/normale	8,65	3,47 %	7,52	3,01 %	-13,06 %	-13,17 %
Congé de maladie prolongé	0,60	0,24 %	0,61	0,24 %	1,67 %	1,84 %
Incapacité	3,72	1,49 %	3,86	1,55 %	3,76 %	3,80 %
Total des jours de maladie*	12,96	5,20 %	11,98	4,80 %	-7,56 %	-7,69 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au total.

Source : OEB – FIPS

Tableau 43 – Nombre de jours de maladie par pourcentage des effectifs, 2022/2023

Nombre de jours de maladie (j)	% du personnel en 2022	% du personnel en 2023
0 jour	25,02 %	31,30 %
0 jour < j < 3 jours	11,31 %	14,80 %
3 jours ≤ j < 5 jours	11,72 %	11,31 %
5 jours ≤ j < 10 jours	21,87 %	17,55 %
10 jours ≤ j < 15 jours	10,70 %	7,55 %
15 jours ≤ j	19,38 %	17,48 %
Total*	100,00 %	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

5. Santé, sécurité et service social

5.1 Activités relatives aux services de santé (service de santé au travail)

Tableau 44 – Activités* du service de santé au travail, 2022/2023

Activités du service de santé au travail	2022	2023	Évolution
Nombre d'agents ayant consulté le service de santé au travail	2 594	1 475	-43,14 %
Nombre de cas traités**	3 350	1 923	-42,60 %
Nombre de consultations en interne	4 861	5 329	9,63 %

* Ces chiffres ont été affectés par une réduction des cas déclarés de COVID-19 en 2023.

** Avec un diagnostic.

Source : OEB – Services de santé au travail, Cority

Tableau 45 – Type d'activités liées aux services de santé, 2022/2023

Type d'activités	2022	2023	Évolution
Examens obligatoires, circulaire n° 367	525	521	-0,76 %
Réunions de réintégration	351	374	6,55 %
Visites des espaces de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail et les ergoWUC	27	1 323	4 800,00 %
Visites virtuelles des espaces de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail et les ergoWUC	1 686	143	-91,52 %
Examens médicaux préventifs	535	1 016	89,91 %
Examens médicaux d'engagement	126	246	95,24 %
Urgences	11	43	290,91 %
Tests de la vue*	14	303	2 064,29 %
Séances de physiothérapie en interne	3 496	4 223	20,80 %
Vaccination contre la grippe	2 199	3 609	64,12 %

* Des tests de vision ont été effectués dans le cadre d'une campagne, maintenant que tout le personnel a été sur place pendant une partie de l'année.

Source : OEB – Services de santé au travail, Cority

Le taux d'utilisation du programme d'assistance aux agents (PAE) en 2023 a été de 3,19 %. Au total, 211 prises de contact ont été enregistrées, dont 165 pour des demandes d'accompagnement et 46 pour des services liés à la vie professionnelle et à la vie privée.

5.2 Accidents du travail

Tableau 46 – Nombre d'accidents du travail signalés, 2022/2023

Site	2022	2023
Munich	6	14
La Haye	8	8
Berlin	0	0
Vienne	0	0
Bruxelles	0	0
Total	14	22

Source : OEB – Département de la sécurité au travail

Sur les 22 accidents du travail, dix étaient des accidents de trajet, onze se sont produits dans les locaux de l'OEB et un en télétravail.

5.3 Dépenses liées à la médecine du travail

Les dépenses globales pour la médecine du travail ont augmenté de 71 %, passant de 2,2 millions d'EUR en 2022 à 3,7 millions d'EUR en 2023, principalement en raison de l'augmentation des coûts médicaux.

5.4 Coûts des dépenses d'ordre social

Tableau 47 – Dépenses d'ordre social (en EUR), 2022/2023

Catégorie	2022	2023	Évolution
Subventions pour les cantines	440 308	1 292 155	193,47 %
AMICALE, clubs culturels et sportifs, événements sociaux	1 385 390	1 459 999	5,39 %
Subventions pour l'association des agents pensionnés	123 450	132 500	7,33 %
Événements sociaux de l'Office	206 478	325 822	57,80 %
Budget de motivation	605 966	615 649	1,60 %
Total	2 761 592	3 826 125	38,55 %

Source : OEB – FIPS

Les dépenses au titre des affaires sociales ont beaucoup augmenté en 2023 (39 %) par rapport à 2022. Les subventions pour la cantine ont augmenté de 193 % en raison d'une plus forte présence du personnel dans les locaux de l'Office, ce qui a entraîné un plus grand nombre de repas subventionnés par l'Office. Dans une moindre mesure, les augmentations de prix liées à la hausse des prix des denrées alimentaires (inflation) et des frais de restauration ont également eu un impact sur la subvention. Les coûts liés aux événements sociaux ont augmenté de 58 % en raison d'un plus grand nombre de jubilaires (25/40 ans de service à l'OEB) auxquels des annuités sont versées.

6. Dialogue social

Tous les chiffres du tableau 48 sont tirés des déclarations des représentants du personnel concernant le nombre de jours qu'ils ont consacrés aux activités de représentation du personnel.

Tableau 48 – Activités liées à la représentation du personnel en nombre de jours, 2022/2023

Activités en rapport avec la représentation du personnel	2022	2023
Temps total disponible	5 600	5 500
Organes statutaires ¹¹	131,70	69,60
Conseil d'administration et ses organes	33,10	43,50
Réunions thématiques et groupes de travail	1 163,50	1 018,80
Représentants du personnel, travail et formation internes	3 345,00	3 405,60
Temps total utilisé	4 673,30	4 537,50

Source : OEB – FIPS

Tableau 49 – Nombre d'agents participant aux activités de représentation du personnel par lieu d'affectation, 2022/2023

Site	2022	2023*			Évolution
	Total	Femmes	Hommes	Total	
Berlin	6	3	9	12	100,00 %
Munich	19	5	19	24	26,32 %
La Haye	18	8	14	22	22,22 %
Vienne	6	3	4	7	16,67 %
Total	49	19	46	65	32,65 %

*Les élections pour la représentation du personnel ont eu lieu en juin 2023. Le nombre de représentants des comités du personnel a diminué d'une personne, mais de nouveaux agents ont été élus et d'autres agents ont siégé dans les comités électoraux de représentation du personnel, ce qui a augmenté le nombre de représentants en 2023.

Source : OEB – FIPS

¹¹ Hors règlement des litiges et commissions de discipline, voir aussi le glossaire.

6.1 Réunions avec les partenaires sociaux

Tableau 50 – Nombre de réunions avec les partenaires sociaux, 2022/2023

Réunions avec les partenaires sociaux	2022	2023
Réunions d'organes statutaires	41	28
Participation des représentants du personnel aux réunions du Conseil d'administration et de ses organes	14	11
Réunions thématiques et groupes de travail	35	36
Autres réunions	12	9
Total	102	84

Source : OEB – cabinet du Président/secrétariat chargé du dialogue social

6.2 Actions revendicatives

Tableau 51 – Nombre de jours de grève, 2022/2023

Nombre de grèves	2022	2023
Nombre de jours de grève	1	0
Nombre de jours ETP*	1 320	0

* À l'échelle de l'OEB. Les participants pour une journée entière et pour une demi-journée sont inclus ainsi que les quatre lieux d'affectation (Munich, Berlin, La Haye et Vienne).

Source : OEB – FIPS

7. Règlement des conflits

7.1 Règlement informel des conflits

Tableau 52 – Nature des affaires traitées par le Bureau de médiation, 2022/2023

Nature du conflit	2022		2023	
	Nombre d'affaires	% du total*	Nombre d'affaires	% du total*
Entre l'agent et son supérieur	128	68,45 %	121	62,05 %
Entre collègues	17	9,09 %	16	8,21 %
Entre managers	6	3,21 %	4	2,05 %
Demandes de renseignements	3	1,60 %	6	3,08 %
Soutien pour les difficultés rencontrées sur le lieu de travail	33	17,65 %	48	24,62 %
Total	187	100,00 %	195	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Bureau de médiation

Tableau 53 – État d'avancement des affaires traitées par le Bureau de médiation, 2022/2023

État d'avancement des affaires	2022		2023	
	Nombre d'affaires	% du total*	Nombre d'affaires	% du total*
Conflits réglés dans le cadre d'un accompagnement ("coaching")	162	86,63 %	106	54,36 %
Conflits réglés dans le cadre d'une conciliation	23	12,30 %	36	18,46 %
Conflits soumis à une procédure officielle (réexamen par le management, commission d'évaluation, enquête, etc.)	0	0,00 %	0	0,00 %
En cours	2	1,07 %	53	27,18 %
Total	187	100,00 %	195	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Bureau de médiation

7.2 Réexamen par le management

Le réexamen par le management est une étape préalable à la procédure contentieuse qui vise à résoudre les conflits administratifs liés au droit du travail à un stade précoce, afin d'éviter la poursuite du litige. En 2023, 130 demandes de réexamen par le management ont été enregistrées, pour un total de 626 requérants.

Tableau 54 – Catégorisation globale des réexamens par le management, 2022/2023

Catégories	2022			2023		
	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants
Réglementations/ politiques	53	33,13 %	1 222	42	32,31 %	538
Questions individuelles	107	66,88 %	107	88	67,69 %	88
Total	160	100,00 %	1 329	130	100,00 %	626

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Bureau de l'Ombud

Tableau 55 – Nature des affaires soumises à un réexamen par le management, 2022/2023

Catégories	2022			2023		
	Réexamens par le management	% du total*	Nombre de requérants	Réexamens par le management	% du total*	Nombre de requérants
Carrière/Promotion/ Avancement d'échelon/ Prime	61	38,13 %	61	35	26,92 %	37
Procédures disciplinaires		0,00 %		0	0,00 %	0
Santé/Assurance dépendance	4	2,50 %	4	3	2,31 %	3
Enquête/Dignité	3	1,88 %	3	1	0,77 %	1
Congé/Temps de travail	8	5,00 %	8	15	11,54 %	15
Pensions/Incapacité	7	4,38 %	7	13	10,00 %	13
Traitement/Allocations et indemnités/ Paiements	60	37,50 %	1224	46	35,38 %	540
Droits du comité du personnel/ Droits collectifs	4	2,50 %	4	0	0,00 %	0
Rapports de notation	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Autres	8	5,00 %	13	12	9,23 %	12
Total	160	100 %	1 329	130	100 %	626

Les chiffres ci-dessus englobent les affaires relevant des deux catégories globales : "réglementations/politiques" et "questions individuelles".

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Bureau de médiation

Tableau 56 – Issue des affaires soumises à un réexamen par le management, 2022/2023

Statut/issue	2022		2023	
	Requêtes	% du total*	Requêtes	% du total*
Rejet pour irrecevabilité	6	3,75 %	10	7,69 %
Décision maintenue	108	67,50 %	83	63,85 %
Demandes auxquelles il a été fait droit (en tout ou en partie)	17	10,63 %	14	10,77 %
Retrait	12	7,50 %	5	3,85 %
Pas de réexamen (fonction de filtre)	17	10,63 %	11	8,46 %
En instance	0	0,00 %	7	5,38 %
Total	160	100 %	130	100 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Bureau de médiation

Les chiffres du tableau 56 sont préliminaires, car il peut s'écouler jusqu'à quatre mois entre la date de clôture d'une demande de réexamen et l'enregistrement ultérieur d'un recours (jusqu'à trois mois pour déposer un recours ultérieur et jusqu'à un mois pour enregistrer le recours).

7.3 Recours internes

En 2023, 336¹² nouveaux recours ont été formés par 336 requérants (recours individuels et collectifs). Ce chiffre est inférieur d'environ 45 % au nombre de nouveaux recours en 2022 (620).

En 2023, le délai moyen entre la formation du recours et la décision définitive du Président de l'Office a été de 44,3¹³ mois (25,9 mois en 2022).

Fin 2023, le nombre d'affaires en instance devant la commission de recours est passé à 1 459 recours (fin 2022, 1 360 recours étaient en instance devant la commission de recours). Cette augmentation peut être attribuée au dépôt d'un autre recours collectif et au fait que la commission de recours n'a pas été en mesure de tenir des délibérations entre le prononcé du jugement du TAOIT n° 4550 le 6 juillet 2022 et fin 2022.

¹² Ce nombre inclut 218 "recours enfants" identiques introduits dans le cadre d'un recours collectif contre la mise en œuvre, par la décision CA/D 17/22, de la nouvelle méthode d'ajustement des rémunérations introduite par la décision CA/D 4/20, et deux recours qui ont été déposés mais n'ont pas été enregistrés.

¹³ L'augmentation correspond au retrait de 69 avis résultant de la "question du mandat". En outre, 17 décisions finales assorties de leur avis ont été retirées à la suite de la mise en œuvre du jugement n° 4550 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT) (14 de ces décisions étaient des décisions finales dont l'avis avait été émis en 2022).

Tableau 57 – Recours internes enregistrés, 2022/2023

Année	Nombre de recours enregistrés
2022	620
2023	336

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

7.3.1 Recours par catégorie

Tableau 58 – Nombre de nouveaux recours par catégorie, 2022/2023

Catégories (individuelles)	2022			2023		
	Recours internes	% du total*	Nombre de requérants	Recours internes	% du total*	Nombre de requérants
Carrière / Promotion / Avancement d'échelon / Prime	16	2,58 %	16	33	9,82 %	33
Procédures disciplinaires	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Santé / Assurance dépendance	0	0,00 %	0	1	0,30 %	1
Enquête/Dignité	1	0,16 %	1	1	0,30 %	1
Congé/Temps de travail	7	1,13 %	7	6	1,79 %	6
Pensions/Incapacité	6	0,97 %	6	10	2,98 %	10
Expérience pouvant être prise en compte	3	0,48 %	3	0	0,00 %	0
Traitement/Allocations et indemnités/Paiements	566	91,29 %	566	275	81,85 %	275
Droits du comité du personnel/ Droits collectifs	16	2,58 %	16	4	1,19 %	4
Mutation/Nomination/ Contrat	4	0,65 %	4	2	0,60 %	2
Autres	1	0,16 %	1	4	1,19 %	4
Total	620	100,00 %	620	336	100,00 %	336

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 59 – Nombre d'affaires clôturées par la commission de recours, 2022/2023

Issue des recours	2022	2023	Évolution
Affaires pour lesquelles la commission de recours a émis un avis	62	120	93,55 %
Affaires clôturées par un retrait (avant l'émission d'un avis/ d'une décision du Président)	5*	5**	0,00 %
Affaires clôturées par un règlement amiable soutenu par la commission de recours*	4	0	-100,00 %

* Ce chiffre ne comprend pas six recours retirés après l'émission d'un avis par la commission de recours.

** Ce chiffre ne comprend pas trois recours retirés après l'émission d'un avis par la commission de recours.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 60 – Issue des recours à l'OEB, 2022/2023

Décisions définitives de l'autorité investie du pouvoir de nomination concernant les recours (avis émis en 2022/2023)	2022*	2023**
Recours auxquels il a été fait droit	45,61 %	3,12 %
Recours auxquels il a été partiellement fait droit	17,55 %	37,50 %
Recours rejetés	36,84 %	59,38 %

* Ces pourcentages sont issus d'un chiffre qui inclut 14 décisions finales et avis retirés ensuite du fait de la mise en œuvre du jugement n° 4550 du TAOIT.

** À la date d'établissement de ces données, certains avis rendus en 2023 n'avaient pas encore fait l'objet d'une décision définitive de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

7.3.2 Requêtes présentées par des agents de l'OEB auprès du TAOIT

Après avoir épuisé les voies de recours internes, les agents de l'OEB peuvent présenter une requête devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT).

Tableau 61 – Affaires ayant fait l'objet d'un recours interne portées devant le TAOIT, 2021-2023

Année	Affaires (recours) clôturées par une décision définitive	Dont certaines portées devant le TAOIT	% du total
2023	131	20*	15,3 %*
2022	69	24*	34,8 %*
2021	261**	87	33,3 %

* Chiffre provisoire reflétant la situation au 5 février 2024.

** Les décisions finales rendues pour certains recours en 2021 ont été retirées en raison de problèmes de procédure liés à la composition de la commission de recours.

Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

Tableau 62 – Issue des requêtes présentées devant le TAOIT, 2022/2023

Issue des requêtes présentées devant le TAOIT	2022	2023
Nombre de requêtes en instance devant le TAOIT	351	321
Nombre de nouvelles requêtes reçues par l'OEB	73	24
Nombre de jugements rendus*	32 (39)	42 (47)
% de requêtes auxquelles le TAOIT a fait droit	22 %	11 %**
% de requêtes auxquelles le TAOIT a partiellement fait droit	9 %	2 %
% de requêtes auxquelles le TAOIT n'a pas fait droit	63%	85 %
% de jugements ayant rejeté une ou des requêtes selon la procédure sommaire	6 %	2 %

* Le chiffre entre parenthèses indique le nombre réel de requêtes (un même jugement peut porter sur plusieurs requêtes différentes).

** Parmi les jugements dans lesquels il est fait droit à une requête, deux (5 % des jugements) ont renvoyé l'affaire à l'OEB pour réexamen.

Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

7.3.3 Règlements en 2023

En 2023, des règlements à l'amiable ont été explorés dans 15 cas qui ont couvert tous les stades de la résolution des litiges, de l'étape préalable à la procédure contentieuse jusqu'au TAOIT. Les tentatives de règlement ont abouti dans 57 % des cas. Le taux de réussite en 2023 est plus élevé (67 %) pour les règlements impliquant des agents ayant au plus trois litiges individuels.

Tableau 63 – Nombre d'affaires réglées et d'affaires pour lesquelles un retrait a été enregistré en 2023

Issue	Étape préalable à la procédure contentieuse	Recours internes	Requêtes devant le TAOIT	Total
Retrait de l'inscription*		5	9	14
Règlement amiable	1	3	4	8

Les affaires ayant fait l'objet d'un retrait ou d'un règlement à l'amiable sont comptabilisées à la date de signature.

*Les retraits de demandes de réexamen par le management sont indiqués dans le Tableau 56 (Source : OEB - Bureau de médiation)

Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

7.4 Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité

7.4.1 Enquêtes

Tableau 64 – Nombre d'enquêtes, 2022/2023

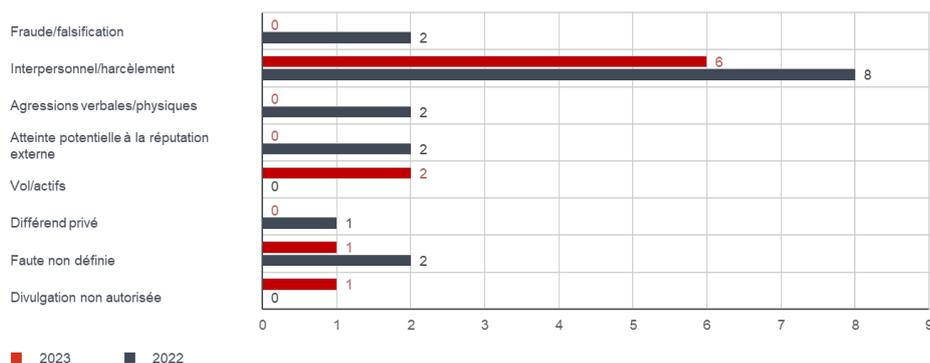
État d'avancement des affaires	2022	2023	Évolution
Nombre d'affaires en instance au début de l'année	2	3	50,00 %
Dont celles clôturées au cours de l'année	2	3	50,00 %
Nouvelles entrées/plaintes reçues au cours de l'année	17	46	170,59 %
Affaires non enregistrées	12	36	200,00 %
Affaires ouvertes	5	10	100,00 %
Dont celles clôturées la même année	1	8	700,00 %

Remarque : les entretiens et la collecte de preuves ont partiellement eu lieu à distance.

Source : OEB – Direction Éthique et conformité

En 2023, le nombre d'allégations et d'instructions signalées a considérablement augmenté par rapport à 2022. Cette augmentation est en partie due à la mise en place de canaux de signalement externes sur epo.org. Huit rapports ont été reçus par ce biais, dont deux rapports anonymes.

Graphique 14 – Catégories d'allégations, 2022/2023



Source : OEB – Direction Éthique et conformité

Comme les années précédentes, les affaires interpersonnelles impliquant des allégations de harcèlement ou de discrimination prédominent.

8. Glossaire

Activité de service

Position d'activité des agents non affectés à un statut administratif différent en travaillant pour l'OEB et recevant les pleins avantages de l'emploi à temps plein ou à temps partiel.

Agent

Personne nommée, sur une base permanente ou temporaire, en vertu du statut des fonctionnaires et des autres agents et/ou d'autres conditions d'emploi et à laquelle ledit statut et/ou lesdites conditions s'appliquent.

Agents permanents

Agents nommés sur une base permanente.

Allocations et indemnités/autres avantages

Éléments supplémentaires de la rémunération en sus du traitement de base, comme indiqué ci-après :

Dénomination	Fondement juridique	Description
Allocation pour personne à charge	Art. 69 et 70 du statut	Versement à titre de soutien aux agents ayant des enfants ou des membres de leur famille à charge.
Allocation de foyer	Art. 68 du statut	Versement à titre de soutien aux agents qui assument des charges de famille.
Allocation de garde d'enfants	Art. 70bis du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent une structure de garde d'enfants. Remplacé le 1 ^{er} septembre 2021 par l'allocation pour enfant en bas âge.
Allocation pour enfant en bas âge	Art. 70bis du statut	Versement à titre de soutien aux agents ayant des enfants de moins de quatre ans.
Indemnité d'éducation	Art. 71 du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement de manière régulière et à plein temps.
Budget de l'EEM	Accord entre l'OEB et le Conseil supérieur de l'École européenne	Contribution annuelle de l'OEB au budget de l'École européenne de Munich.
Allocation de congé parental/familial	Art. 44bis, Art. 44ter du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont la rémunération est réduite pendant un congé parental ou familial.
Budget des crèches	Circulaire n° 301	Subvention pour des structures de garde d'enfants réservées aux agents de l'OEB.
Allocation de (maternité) naissance	Art. 85 du statut	Somme forfaitaire versée aux agents à la naissance d'un enfant.

Dénomination	Fondement juridique	Description
Allocation pour heures supplémentaires, service continu ou service de garde	Art. 57, 58 et 58bis du statut	Rémunération supplémentaire en tant que compensation pour les heures de travail supplémentaires, pour un horaire de travail spécifique ou pour des permanences effectuées à la demande de l'OEB, en dehors des heures normales de travail.
Indemnité de logement	Art. 74 du statut	Versement à titre de soutien aux agents pour la location d'un logement sur le lieu d'affectation.
Indemnité d'installation	Art. 73 du statut	Paiement forfaitaire destiné à couvrir les frais engagés par les agents lors de leur entrée en service ou de leur mutation vers un autre lieu d'affectation.
Frais de déménagement	Art. 81 du statut	Paiement forfaitaire visant à couvrir les frais de déménagement du foyer de l'agent à destination ou en provenance du lieu d'affectation.
Indemnité de langue	Art. 75 du statut	Indemnité versée aux agents de certains grades appelés à utiliser dans leurs fonctions deux ou trois langues officielles qui ne sont pas leur langue maternelle et dont les connaissances linguistiques ont été reconnues par l'OEB.
Frais de déplacement	Art. 77 du statut	Compensation visant à rembourser les agents titulaires d'un ordre de mission pour des frais de déplacement à destination ou en provenance du lieu d'affectation.
Allocations diverses		Certains articles spécifiques du budget prévoient notamment les allocations/indemnités suivantes : indemnité de mise en disponibilité, allocation de logement, versement au titre de la promotion, indemnité de perte d'emploi, contribution de l'employeur au régime d'assurance national, indemnité temporaire.
Indemnité d'expatriation	Art. 72 du statut	Paiement visant à couvrir les frais supplémentaires liés au travail et à la résidence hors du pays dont l'agent est ressortissant
Indemnité de fonction	Art. 12(2) du statut	Compensation complémentaire pour récompenser des agents exerçant des fonctions supplémentaires ou des tâches impliquant des exigences spécifiques.
Allocation de départ	Art. 11 du règlement de pensions Art. 11 du nouveau règlement de pensions	Indemnité versée aux agents qui cessent leurs fonctions avant que prenne naissance le droit à pension d'ancienneté, à titre de compensation pour leur contribution au régime de pensions de l'OEB.
Allocation pour jeune professionnel	Art. 12bis(1) Partie 2c	Paiement destiné à supporter les coûts supplémentaires des jeunes professionnels
Versement au titre du plan d'épargne salariale	Art. 65(3) du statut	Règlement à l'intention des agents qui cessent leurs fonctions et correspondant au montant figurant au compte du plan d'épargne salariale de l'agent.
Indemnité de licenciement	Art. 13(5) du statut	Versement effectué lors de la cessation des fonctions aux agents dont le stage n'est pas probant et dont la nomination n'est pas confirmée.
Indemnité de perte d'emploi	Art. 53(5) du statut	Versement effectué à la fin d'un contrat à durée déterminée, généralement combiné à une allocation de départ et à un versement au titre du plan d'épargne salariale.

Amicale

Association qui organise des événements et programmes sociaux, sportifs et culturels à l'intention des agents et de leurs familles.

Ancien régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2009, en vertu duquel l'agent ayant à son actif au moins dix ans de service effectif peut prétendre à une pension d'ancienneté calculée sur la base du dernier traitement de base. En 2023, la contribution totale (OEB + personnel) à l'ancien régime de pensions s'élevait à 33,6 % du traitement de base.

Assurance dépendance

Risque couvert par le régime de prévoyance sociale de l'OEB, visant à compenser partiellement les frais engagés en cas de perte d'autonomie grave et durable d'une personne assurée.

Autre personnel

Agents dont les activités ne portent pas directement sur la délivrance des brevets.

Barèmes des traitements de base

Les barèmes de traitements nets sont publiés suite aux décisions que prend le Conseil d'administration en matière d'ajustement des traitements, généralement en décembre.

Bureau de médiation

Le Bureau de médiation traite de la prévention et du règlement des conflits sur le lieu de travail à un stade précoce. Il encourage le règlement informel des conflits avant toute procédure contentieuse.

Catégories de congé pour des motifs d'ordre social

Le congé pour des motifs d'ordre social couvre le congé de maternité (article 61 du statut), le congé spécial (article 59(3) du statut, circulaire 22, règles 6 à 9), le congé d'adoption (article 61bis du statut), le congé non rémunéré (article 45 du statut), le congé parental (article 45bis du statut) et le congé familial (article 45ter du statut).

Catégories de congé spécial

Le congé spécial couvre les cas suivants : mariage de l'agent, déménagement de l'agent, maladie grave du conjoint ou d'un enfant, décès du conjoint, décès ou maladie grave d'un ascendant, décès ou maladie grave d'un enfant, hospitalisation d'un enfant âgé de 12 ans au plus, naissance d'un enfant, mariage d'un enfant, décès de l'épouse pendant le congé de maternité (art. 59(3) du statut).

Il couvre aussi les cas suivants : décès d'un autre parent immédiat, décès/maladie grave d'un beau-parent ou de toute autre personne liée par le sang ou le mariage, comparution devant un tribunal, exercice du droit de vote lors d'élections nationales, mutation vers un autre lieu d'affectation, formation complémentaire, EEQ (circulaire n° 22, règles 6-9), congé spécial « Berlin », journées de voyage en lien avec un congé spécial, congé spécial en instance.

Cigna

Administrateur tiers du régime d'assurance soins de santé de l'OEB.

Cority

Logiciel de gestion de la santé au travail (application en ligne).

Cure

Une cure vise à améliorer l'état de santé général d'une personne et sa capacité à effectuer ses activités quotidiennes. Il existe deux types de cure :

- Type A : en cas de nécessité médicale absolue uniquement (concerne les agents, les membres de leur famille et les bénéficiaires d'une pension)
- Type B : tous les cinq ans (agents uniquement)
- Examineur
- Les examineurs sont des agents disposant d'une expertise technique qui sont chargés de la recherche, de l'examen quant au fond et de l'opposition, les trois phases principales dans la procédure de délivrance des brevets.

Détachement (art. 45 du statut)

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut mettre temporairement le fonctionnaire qui y consent à la disposition d'un organisme du secteur public ou privé. Le détachement est réglé comme suit :

- il est décidé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'accord de l'intéressé ;
- sa durée est fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Il ne peut toutefois, en règle générale, excéder deux ans ;
- à l'expiration de chaque période de six mois, l'intéressé peut demander qu'il soit mis fin à son détachement ;
- le fonctionnaire détaché conserve son grade et son échelon ;
- à l'expiration du détachement, l'agent est réintégré immédiatement, le cas échéant en surnombre, dans un emploi de son grade.

Disponibilité (art. 46 du statut)

Un agent est mis en disponibilité s'il est touché par une réduction du nombre des emplois décidée par le Conseil d'administration dans le cadre de la procédure budgétaire et s'il ne peut être affecté à un autre emploi du même grade au sein de l'OEB.

Durée du service

Nombre d'années de travail de l'agent à l'OEB (sans déduction des congés non rémunérés, des détachements, des temps partiels, etc.).

Équivalent temps plein (ETP)

Un facteur statistique égal à 1 est appliqué pour un agent ayant travaillé à plein temps pendant une année donnée (par ex. 0,5 ETP pour un agent à temps partiel).

Équivalent temps plein pour les statistiques de maladie (ETP^m)

Un ETP^m représente un agent travaillant pendant l'ensemble de la période considérée, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (sur ce point, cet indicateur s'écarte de la définition habituelle d'un ETP). Le calcul de l'ETP^m repose sur les jours ouvrés. Par exemple, si la période considérée va du 1^{er} janvier au 31 décembre, un agent travaillant la totalité de l'année équivaut à 1 ETP^m. Un agent partant à la retraite le 1^{er} juillet équivaut à 0,5 ETP^m.

Examen médical d'engagement

Examen médical effectué lors du recrutement pour vérifier si le candidat à un poste remplit les conditions médicales requises pour l'exercice de ses fonctions.

Examineur

Les examinateurs sont des agents disposant d'une expertise technique qui sont chargés de la recherche, de l'examen quant au fond et de l'opposition, les trois phases principales dans la procédure de délivrance des brevets.

FIPS

Système SAP utilisé par les Finances, le service des achats et les RH (recrutement, administration du personnel, temps de travail et congés, traitements et rapports de notation) pour les informations financières et relatives au personnel.

FRPSS

Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale.

Groupes d'emplois (circulaire n° 365, annexe I du statut)

Le terme "groupe d'emplois" désigne les emplois qui requièrent des diplômes, des connaissances et des aptitudes comparables. Chacun des six groupes d'emplois est associé en conséquence à une fourchette de grades spécifique.

Hors barèmes (ex-A4(2))

Dans le nouveau système de carrière, certains agents qui avaient le grade A4(2) avec un traitement supérieur à celui correspondant au grade G13, échelon 5, ont été placés "hors barèmes", gardant ainsi l'ancien traitement de base.

Jeune professionnel

Catégorie spéciale d'agents de l'OEB qui s'applique aux diplômés universitaires nommés dans le cadre du programme Pan-European Seal pour les jeunes professionnels. Cette catégorie a été introduite en 2022 dans le but d'offrir aux diplômés universitaires talentueux une occasion d'acquérir leur première expérience professionnelle postuniversitaire dans l'environnement international, diversifié et inclusif de l'Office européen des brevets.

Jour ouvré

Jour auquel l'OEB est ouvert au public dans un lieu de travail donné.

Lieux d'affectation

L'Office européen des brevets compte les cinq lieux d'affectation suivants : Munich, La Haye, Berlin, Vienne et Bruxelles.

Membres des chambres de recours

Agents nommés par le Conseil d'administration et chargés de l'examen des recours formés contre des décisions rendues dans le cadre de la procédure de délivrance des brevets.

Mise à la retraite (art. 54 du statut)

Un fonctionnaire est mis à la retraite :

- d'office le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge de 65 ans ;
- d'office avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, s'il remplit les conditions pour percevoir une pension conformément au chapitre III du règlement de pensions ou au chapitre II bis du nouveau règlement de pensions (pension d'ancienneté pour raisons de santé) ;
- sur sa demande, dans les conditions prévues au règlement de pensions.

L'agent doit informer l'OEB par écrit de la date de son départ à la retraite et de ses projets de congés annuels, au moins six mois avant la date demandée du départ à la retraite.

Missions

Déplacement effectué par un agent à la demande de son supérieur hiérarchique, en dehors de son lieu d'affectation, à des fins opérationnelles ou à des fins de formation. On entend par "mission combinée" un déplacement combinant des éléments opérationnels et des éléments de formation ou un déplacement effectué pour les besoins de plusieurs unités de l'OEB.

Modèle linéaire

Structure de grades linéaire composée de 17 grades (comprenant généralement chacun 5 échelons). Six groupes d'emplois différents sont répartis le long de cette grille.

Nationalité

Nationalité de l'agent qui ressort du dossier individuel électronique et apparaît dans FIPS. En cas de double nationalité, il s'agit de la nationalité renseignée en premier lieu dans FIPS.

Nomination

La nomination a lieu :

- par recrutement, mutation ou promotion, suite à un concours général ouvert tant aux agents de l'OEB qu'à des candidats externes ;
- par mutation au même grade au sein de l'OEB, soit à l'initiative de l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit à la demande de l'agent concerné ;
- par mutation ou promotion, suite à un concours interne ouvert à l'ensemble des agents de l'OEB.

Nomination à durée déterminée

Une nomination à durée déterminée est une nomination pour une durée définie allant jusqu'à cinq ans. Elle peut être prolongée d'un commun accord exprès.

Non-activité (art. 42 du statut)

Un fonctionnaire peut être mis en position de non-activité :

- a. pour remplir ses obligations en matière de services militaire ou assimilés ;
- b. en raison d'un congé parental ;
- c. en raison d'un congé familial ;
- d. pour convenance personnelle.

Sauf disposition expresse contraire du statut, un fonctionnaire en position de non-activité n'a pas droit à rémunération.

Nouveau régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2009.

La pension mensuelle au titre du nouveau régime est calculée sur la base de deux fois le traitement de base de référence (grade G1, échelon 4). Le taux global de cotisation au nouveau régime de pensions (OEB et agent) en 2023 correspondait à 30,3 % du traitement de base, jusqu'à un plafond égal à deux fois le traitement d'un agent au grade G1/4.

Les cotisations au nouveau régime de pensions acquittées par l'OEB et les agents sont répartis de la manière suivante : deux tiers à la charge de l'Office et un tiers à la charge des agents.

Organes statutaires

Dénomination	Fondement juridique	Description
Comité consultatif général (CCG)	Art. 2(1)b) et Art. 38 du statut	Comité paritaire consulté en ce qui concerne les modifications du statut ou du règlement de pensions et la mise en œuvre des propositions relatives aux conditions d'emploi. Il peut aussi être consulté sur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ toute question de caractère général que le Président de l'Office lui soumet ; ▪ toute question dont le comité du personnel a demandé l'examen, conformément aux dispositions de l'article 36 du statut, et qui lui est soumise par le Président de l'Office.
Comité général pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (COHSEC)	Art. 2(1)e) et 38bis du statut	Comité paritaire ayant pour mission de formuler de sa propre initiative et sans restrictions des propositions sur tout aspect lié à la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail affectant le personnel dans plusieurs lieux d'affectation, ainsi que de donner un avis motivé sur tout rapport et toute mesure concernant la protection de la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail dans l'ensemble des locaux de l'OEB.
Comité local pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (LOHSEC)	Art. 2(1)e) et 38bis du statut	Comité paritaire d'un lieu d'affectation spécifique, ayant pour mission de formuler de sa propre initiative et sans restrictions des propositions sur tout aspect lié à la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail affectant le personnel dans le lieu d'affectation concerné, ainsi que de donner un avis motivé sur tout rapport et toute mesure concernant la protection de la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail dans les locaux du lieu d'affectation concerné.
Commission de discipline	Art. 2(1)c) Art. 98 du statut	Commission paritaire ayant pour mission de donner au Président de l'Office un avis motivé sur la sanction que lui paraît devoir entraîner la faute d'un agent.
Commission de recours	Art. 2(1)d) Art. 111 du statut	Commission paritaire ayant pour mission de donner au Président de l'Office un avis motivé sur les recours internes introduits par des agents contre des décisions ou actes de l'OEB qui leur font grief.
Comité des prêts à la construction	Dispositions concernant l'octroi de prêts à la construction	Comité paritaire qui conseille le Président de l'Office au sujet de l'octroi de prêts à la construction au personnel.
Commission d'évaluation	Art. 110bis du statut	Commission paritaire qui examine si le rapport d'évaluation est arbitraire ou discriminatoire.
Comité paritaire sur les articles 52 et 53	Art. 2(1)g), Articles 52, 53, 53bis et 53ter du statut	Comité paritaire ayant pour mission de donner au Président de l'Office un avis motivé sur les mesures que lui paraît devoir entraîner l'insuffisance professionnelle d'un agent.

Pension de survie

Pension versée au conjoint survivant d'un agent ou pensionné de l'OEB, aux conditions énoncées dans le règlement de pensions.

Pension pour orphelin ou personne à charge (chapitre V du règlement de pensions)

Pension versée, aux conditions énoncées dans le règlement de pensions, aux enfants ou autres personnes à charge d'un agent décédé, ou d'un agent dont le conjoint est décédé.

Personne à charge

Personne (généralement enfant de l'agent) au titre de laquelle l'agent a droit à une allocation pour personne à charge.

Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets

Agents des formalités des différents domaines, qui apportent un soutien direct dans le cadre de la procédure de délivrance des brevets.

Plan d'épargne salariale

Le plan d'épargne salariale est complémentaire au nouveau régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2009. La contribution mensuelle est placée selon une stratégie de placement définie. Lors de la cessation définitive de ses fonctions, l'agent reçoit une somme forfaitaire qui correspond à l'épargne accumulée par un investissement à long terme. La contribution obligatoire totale (OEB et agent) au plan d'épargne salariale s'élevait en 2023 à 3,3 % du traitement de base de l'agent, jusqu'à un plafond égal à deux fois le traitement d'un agent au grade G1/4, et 33,6 % de la part du traitement de base au-delà de ce plafond. Les cotisations au plan d'épargne salariale acquittées par l'OEB et les agents sont réparties de la manière suivante : deux tiers à la charge de l'Office et un tiers à la charge des agents.

Procédure d'ajustement des rémunérations

Les traitements et les allocations/indemnités sont ajustés chaque année, conformément à une méthode qui suit l'évolution des salaires dans les administrations centrales des États membres de l'OEB et qui tient compte des parités de pouvoir d'achat sur les différents lieux d'affectation. Depuis 2020, l'ajustement prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Profils de postes

Des profils de postes existent pour tous les groupes d'emplois et contiennent une description générique des aspects suivants :

- tâches à accomplir ;
- diplômes requis ;
- compétences requises ;
- domaine et groupe d'emplois dont le poste fait partie.

En fonction du groupe d'emplois et du domaine d'activité, chaque agent se voit attribuer un profil de poste générique.

Programme d'assistance aux agents

Le programme d'assistance aux agents offre aux agents et aux membres de leur famille proche un accès confidentiel et direct à un soutien professionnel pour les aider à résoudre des problèmes liés à la vie professionnelle et privée. Sont notamment proposés des services d'accompagnement général et de soutien psychologique, ainsi que des conseils juridiques et financiers. Les agents de l'OEB et les personnes à leur charge peuvent accéder gratuitement à ce programme multilingue toute l'année, 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

Promotion

La promotion désigne l'attribution d'un grade supérieur. Elle peut être accordée suivant différentes procédures :

- promotion normale à un grade supérieur au sein du même groupe d'emplois
- promotion à un grade supérieur ou dans un groupe d'emplois supérieur suite à une procédure de sélection

dans des cas exceptionnels, suite au reclassement d'un poste dans un autre groupe d'emplois.

Recours collectif

Recours interne introduit par plusieurs agents contre une même décision, fréquemment pour un même motif. Ces recours sont comptés comme un seul recours dans les récapitulatifs de la procédure contentieuse interne élaborés par l'OEB.

Réexamen par le management (art. 109 du statut)

Le réexamen par le management est une étape préalable à la procédure contentieuse, qui vise à résoudre à l'amiable les conflits individuels, à un stade précoce.

Régime de prévoyance sociale

Le régime de prévoyance sociale de l'OEB inclut l'assurance soins de santé, l'assurance décès, l'incapacité et l'assurance dépendance.

Rémunération

Traitement de base + allocations et indemnités éventuelles.

Retrait d'un recours

Rétractation de la totalité du recours par le requérant avant la décision définitive.

SIRP

Acronyme du "Service International des Rémunérations et des Pensions".
Le SIRP est le fournisseur de services de pensions de l'OEB depuis le 1^{er} janvier 2013.

Statut

Statut des fonctionnaires et des autres agents de l'Office européen des brevets.

SuccessFactors

Outil SAP composé d'une série de modules et offrant une solution intégrée aux fins du recrutement, de la gestion des talents et d'autres processus des ressources humaines.

Télétravail à temps partiel

(TTTP en abrégé). Il s'agit d'un type d'aménagement du temps de travail permettant à l'agent d'accomplir à son domicile le travail normalement effectué dans les locaux de l'OEB (jusqu'à trois jours par semaine).

Traitement de base intégral

Traitement de base conformément au barème des traitements net après prélèvement de l'impôt interne, sans déduction pour les absences entraînant des retenues sur salaire ni pour les temps partiels.

Types de congé

Dénomination	Fondement juridique	Description
Horaires flexibles	Art. 5(2) des Directives relatives à l'aménagement du temps de travail	Type de congé dans le cadre duquel l'agent peut cumuler des heures de travail supplémentaires et prendre un congé à sa convenance.
Heures de compensation	Art. 5(4) des Directives relatives à l'aménagement du temps de travail	Type de congé dans le cadre duquel un quart d'heure est crédité à l'agent par journée de présence complète.
Congé annuel	Art. 59 du statut	Droit à 30 jours de vacances par année de travail complète.
Congé dans les foyers	Art. 60 du statut	Congé supplémentaire accordé tous les deux ans aux agents recrutés avant le 1 ^{er} avril 2018 afin qu'ils puissent maintenir les liens avec leur pays d'origine en dehors de leur lieu d'affectation.

Dénomination	Fondement juridique	Description
Absences pour raisons de santé	Articles 62, 62bis, 62ter et 62quater du statut	Absence due à l'incapacité d'exercer ses fonctions pour raisons médicales. Le système couvre trois phases : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le congé de maladie de durée courte/ normale ▪ le congé de maladie prolongé : à partir d'un total de 125 jours de congé de maladie sur une période de 18 mois ▪ l'incapacité : à partir d'un total de 250 jours de congé de maladie sur une période de 36 mois
Congé pour des motifs d'ordre social	Articles 44bis, 44ter, 59(3), 61 du statut	Congés parental, familial, spécial, et congé de maternité.
Congé non rémunéré	Art. 44 du statut	Prestation de congé dans le cadre de laquelle l'agent n'est plus en activité de service pour des motifs de convenance personnelle pendant un certain temps.

Unité chargée des enquêtes

Unité chargée d'établir les faits relatifs aux allégations de faute et rendant compte à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

9. Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2023

Allemagne

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2023

Currency/Währung/Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	19 338,96	19 647,81	19 956,66			308,85
16	18 053,42	18 379,01	18 704,60	19 030,19		325,59
15	16 745,36	17 072,90	17 400,44	17 727,98		327,54
14	15 435,42	15 762,93	16 090,44	16 417,95		327,51
13	13 814,23	14 137,65	14 461,07	14 784,49	15 107,91	323,42
12	12 253,14	12 562,63	12 872,12	13 181,61	13 491,10	309,49
11	10 777,41	11 068,97	11 360,53	11 652,09	11 943,65	291,56
10	9 364,01	9 644,48	9 924,95	10 205,42	10 485,89	280,47
9	8 345,55	8 530,10	8 714,65	8 899,20	9 083,75	184,55
8	7 422,98	7 607,49	7 792,00	7 976,51	8 161,02	184,51
7	6 612,20	6 768,76	6 925,32	7 081,88	7 238,44	156,56
6	6 012,82	6 123,54	6 234,26	6 344,98	6 455,70	110,72
5	5 459,26	5 569,98	5 680,70	5 791,42	5 902,14	110,72
4	4 922,01	5 028,62	5 135,23	5 241,84	5 348,45	106,61
3	4 389,03	4 495,64	4 602,25	4 708,86	4 815,47	106,61
2	3 860,78	3 966,19	4 071,60	4 177,01	4 282,42	105,41
1	3 457,28	3 531,80	3 606,32	3 680,84	3 755,36	74,52

Pays-Bas

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2023

Currency/Währung/Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	18 893,68	19 195,42	19 497,16			301,74
16	17 637,73	17 955,81	18 273,89	18 591,97		318,08
15	16 359,79	16 679,79	16 999,79	17 319,79		320,00
14	15 080,02	15 399,99	15 719,96	16 039,93		319,97
13	13 496,15	13 812,12	14 128,09	14 444,06	14 760,03	315,97
12	11 971,00	12 273,37	12 575,74	12 878,11	13 180,48	302,37
11	10 529,26	10 814,10	11 098,94	11 383,78	11 668,62	284,84
10	9 148,39	9 422,40	9 696,41	9 970,42	10 244,43	274,01
9	8 153,39	8 333,69	8 513,99	8 694,29	8 874,59	180,30
8	7 252,07	7 432,34	7 612,61	7 792,88	7 973,15	180,27
7	6 459,95	6 612,90	6 765,85	6 918,80	7 071,75	152,95
6	5 874,38	5 982,55	6 090,72	6 198,89	6 307,06	108,17
5	5 333,54	5 441,71	5 549,88	5 658,05	5 766,22	108,17
4	4 808,68	4 912,84	5 017,00	5 121,16	5 225,32	104,16
3	4 287,97	4 392,13	4 496,29	4 600,45	4 704,61	104,16
2	3 771,89	3 874,86	3 977,83	4 080,80	4 183,77	102,97
1	3 377,68	3 450,48	3 523,28	3 596,08	3 668,88	72,80

Autriche

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2023

Currency/Währung/Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	18 722,81	19 021,81	19 320,81			299,00
16	17 478,23	17 793,45	18 108,67	18 423,89		315,22
15	16 211,83	16 528,92	16 846,01	17 163,10		317,09
14	14 943,63	15 260,70	15 577,77	15 894,84		317,07
13	13 374,08	13 687,19	14 000,30	14 313,41	14 626,52	313,11
12	11 862,74	12 162,37	12 462,00	12 761,63	13 061,26	299,63
11	10 434,03	10 716,30	10 998,57	11 280,84	11 563,11	282,27
10	9 065,66	9 337,18	9 608,70	9 880,22	10 151,74	271,52
9	8 079,66	8 258,33	8 437,00	8 615,67	8 794,34	178,67
8	7 186,48	7 365,12	7 543,76	7 722,40	7 901,04	178,64
7	6 401,54	6 553,10	6 704,66	6 856,22	7 007,78	151,56
6	5 821,24	5 928,43	6 035,62	6 142,81	6 250,00	107,19
5	5 285,32	5 392,51	5 499,70	5 606,89	5 714,08	107,19
4	4 765,20	4 868,42	4 971,64	5 074,86	5 178,08	103,22
3	4 249,18	4 352,40	4 455,62	4 558,84	4 662,06	103,22
2	3 737,77	3 839,82	3 941,87	4 043,92	4 145,97	102,05
1	3 347,15	3 419,30	3 491,45	3 563,60	3 635,75	72,15

Belgique

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2023

Currency/Währung/Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	17 259,23	17 534,86	17 810,49			275,63
16	16 111,94	16 402,51	16 693,08	16 983,65		290,57
15	14 944,54	15 236,85	15 529,16	15 821,47		292,31
14	13 775,47	14 067,76	14 360,05	14 652,34		292,29
13	12 328,62	12 617,27	12 905,92	13 194,57	13 483,22	288,65
12	10 935,42	11 211,62	11 487,82	11 764,02	12 040,22	276,20
11	9 618,40	9 878,60	10 138,80	10 399,00	10 659,20	260,20
10	8 356,99	8 607,29	8 857,59	9 107,89	9 358,19	250,30
9	7 448,06	7 612,76	7 777,46	7 942,16	8 106,86	164,70
8	6 624,71	6 789,39	6 954,07	7 118,75	7 283,43	164,68
7	5 901,11	6 040,84	6 180,57	6 320,30	6 460,03	139,73
6	5 366,19	5 465,00	5 563,81	5 662,62	5 761,43	98,81
5	4 872,16	4 970,97	5 069,78	5 168,59	5 267,40	98,81
4	4 392,70	4 487,86	4 583,02	4 678,18	4 773,34	95,16
3	3 917,02	4 012,18	4 107,34	4 202,50	4 297,66	95,16
2	3 445,58	3 539,64	3 633,70	3 727,76	3 821,82	94,06
1	3 085,49	3 151,99	3 218,49	3 284,99	3 351,49	66,50